

Les maladies psychologiques dans le milieu du travail : une revue des protections
offertes aux employés¹

Par Evelyne Dion

Maitrise en biologie avec cheminement en sciences de la vie et droit

Essai de maitrise soumis à la Faculté des sciences et à la Faculté de droit de l'Université
de Sherbrooke

30 juillet 2020

© Evelyne Dion, 2020

¹ Dans le présent texte, la forme masculine utilisée pour alléger le texte a valeur de genre neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Résumé

Le fléau que sont les maladies psychologiques touchent 264 millions de personnes dans le monde. L'effet de ces maladies sur les milieux de travail est considérable, avec d'importantes pertes monétaires dues à une moindre productivité. La dépression et la dépendance font parties des cinq troubles causant le plus de limitations dans la vie de leurs victimes. Ces maladies psychologiques ont des effets néfastes sur la vie au travail, mais pour certains, c'est le travail qui influence la santé mentale. Au Québec, divers régimes de protection s'offrent aux employés atteints de troubles mentaux selon la nature et les circonstances de la maladie. Il peut s'agir d'une lésion professionnelle ou d'une maladie personnelle et cette catégorisation permettra des protections soit de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, soit de la *Loi sur les normes du travail*. De plus, peu importe l'origine de la maladie, les protections de la *Charte des droits et libertés de la personne* devront toujours être respectées. Toutefois, ces régimes peuvent comporter certaines lacunes, par exemple la *Loi sur la santé et sécurité au travail* quant à la prévention des troubles mentaux. Heureusement, il y a présentement préparation d'un projet de réforme afin de mieux protéger la santé mentale des employés au travail.

Mental disorders, being such a burden, touch 264 million people worldwide. These disorders have important effects on the workplace, causing massive monetary losses due to reduced productivity. Depression and addiction are amongst the five disorders causing the most restrictions in their victims' lives. These mental disorders have harmful effects on the workplace, but for some, it is the workplace that can influence its employees' mental health. In Quebec, different protection regimes can apply to employees suffering from a mental disorder depending on the nature and the circumstances of the disorder. It can either be an employment injury or a personal condition and this categorization will determine if the employee can benefit from the protections of the *Act Respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases* or from the protections of the *Act Respecting Labour Standards*. Also, no matter the disorder's origin, the protections from the *Charter of Human Rights and Freedoms* must always be respected. However, these regimes can contain some holes, for example the *Act Respecting Occupational Health and*

Safety regarding the prevention of mental disorders. Fortunately, a reform project is currently being prepared to better protect the mental health of employees at work.

Table des matières

1. INTRODUCTION	1
2. LA DÉPRESSION	4
2.1 LA DÉPRESSION EN GÉNÉRALE	4
2.2. L'EFFET DE LA DÉPRESSION SUR LE TRAVAIL	6
2.3. CAUSES DE LA DÉPRESSION AU TRAVAIL	8
3. LA DÉPENDANCE.....	10
3.1. LA DÉPENDANCE EN GÉNÉRALE	10
3.2. L'EFFET DE LA DÉPENDANCE SUR LE TRAVAIL.....	13
3.3. CAUSES DE LA DÉPENDANCE AU TRAVAIL	16
4. PROTECTION OFFERTE	17
4.1. LORS DE LÉSION PROFESSIONNELLE.....	18
4.1.1 <i>Accident de travail</i>	18
4.1.2 <i>Maladie professionnelle</i>	21
4.1.3 <i>Rechute, récurrence ou aggravation</i>	23
4.1.4 <i>La reconnaissance des maladies psychologiques dans la LATMP</i>	23
4.2 MALADIE PERSONNELLE.....	26
5. RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS.....	28
5.1. EN PRÉVENTION	29
5.2. LORSQU'UN DIAGNOSTIC EST POSÉ.....	33
5.2.1 <i>L'obligation d'accommodement</i>	33
5.2.2 <i>Le régime de la LATMP</i>	41
6. RÉFORME.....	43
7. ÉTAT DE LA SITUATION.....	47
8. CONCLUSION	52

1. Introduction

La santé mentale est, depuis un certain temps, devenue une réelle préoccupation pour les gouvernements canadien et québécois¹. En effet, un canadien sur cinq est touché par les troubles de santé mentale chaque année². À l'échelle mondiale, ces problèmes de santé totalisent 10% de l'ensemble de toutes les maladies et 30% des maladies non mortelles³. De plus en plus de ressources existent afin de venir en aide aux personnes atteintes par ces troubles ou maladies⁴. Il est donc clair que la santé mentale est un enjeu important dans le milieu de la santé, mais qu'en est-il dans le milieu du travail? Pour la majorité des citoyens, le travail fait partie intégrante de la vie quotidienne et est donc d'une grande importance. C'est assurément un aspect de la vie étant susceptible d'affecter la santé mentale⁵. Malheureusement, les lois du travail peuvent présentement comporter certaines lacunes quant à la prévention des troubles mentaux. Par exemple, plusieurs sites gouvernementaux donnent des recommandations aux employeurs pour améliorer l'espace de travail afin que celui-ci soit plus positif⁶. Ceci permettrait donc d'éviter certains troubles de santé mentale⁷. Cependant, ce ne sont que des conseils ; il ne s'agit pas d'obligations légales pour les employeurs⁸. Il existe aussi des lacunes au niveau de la protection des travailleurs lorsqu'ils sont dans l'impossibilité de travailler,

¹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Portrait statistique de la santé mentale des Québécois, Résultats de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, Québec, Gouvernement du Québec, 2015, p. 17, en ligne : <<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/mentale/portrait-sante-mentale.pdf>>.

² COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, *Faire valoir les arguments en faveur des investissements dans le système de santé mentale du Canada à l'aide de considérations économiques*, Ottawa, Commission de la santé mentale du Canada, 2017, p. 8, en ligne : <https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2017-03/case_for_investment_fr.pdf>.

³ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *10 faits sur la santé mentale*, 2019, en ligne : <<https://www.who.int/fr/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>>.

⁴ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Maladie mentale*, Québec, Gouvernement du Québec, 2019, en ligne : <<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/sante-mentale-maladie-mentale/#c1563>>.

⁵ CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, *Consommation de substances en milieu de travail*, Ottawa, Gouvernement du Canada, 2019, en ligne : <<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/substance.html>> ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC,

Maintenir une bonne santé mentale, Québec, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : <<https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/maintenir-une-bonne-sante-mentale/>>.

⁶ Par exemple : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 5.

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

particulièrement au niveau de la *Loi sur les normes du travail* (ci-après « LNT ») et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (ci-après « LATMP »). Le présent ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, souhaite apporter de grandes modifications à ce cadre législatif⁹. Sa réforme portera notamment sur une meilleure facilité de reconnaissance des troubles mentaux en tant que lésions professionnelles¹⁰. Ceci apportera des changements marquants puisqu'il n'y a pas eu de réforme majeure de la LATMP depuis son entrée en vigueur en 1985¹¹. Malgré ces faiblesses, il demeure que ces lois sont d'une grande importance dans le domaine du droit du travail, et c'est justement pour cette raison qu'il est primordial de les adapter aux réalités d'aujourd'hui.

Il est d'une grande importance d'ajuster le droit à ce niveau puisque les maladies et les troubles mentaux peuvent affecter la productivité au travail¹². Ceci engendre des pertes annuelles d'environ 50 milliards de dollars au Canada¹³. En effet, la perte de productivité est surtout occasionnée par de l'absentéisme, du présentisme et un renouvellement de personnel, ce qui peut devenir très coûteux pour les entreprises¹⁴. Les troubles de santé mentale affectent grandement le milieu du travail puisqu'ils touchent particulièrement les gens en âge de travailler, c'est-à-dire les gens âgés de 20 à 49 ans¹⁵. Une meilleure prise en charge de ces employés pourrait réduire les dépenses en prestations d'invalidité en plus de réduire les journées de congé prises par les employés en lien avec cette invalidité¹⁶. Une amélioration de la protection et de l'encadrement pourrait donc assurer des bienfaits pour les entreprises et pour les employés en tant qu'individus. Effectivement, ceci serait

⁹ Janie-Pier JOYAL-VILLIARD, « La réforme du régime législatif en SST : quoi surveiller? », (2019) 15 *Santé et sécurité – gestion de la présence au travail*, en ligne : <<https://monette-barakett.com/publications/chroniques-juridiques/la-reforme-du-regime-legislatif-en-sst-quoi-surveiller/>>.

¹⁰ Patricia CLOUTIER, « Le ministre Boulet veut faire reconnaître les maladies psychologiques liées au travail », (2019) *leSoleil*, en ligne : <<https://www.lesoleil.com/actualite/politique/le-ministre-boulet-veut-faire-reconnaitre-les-maladies-psychologiques-liees-au-travail-54b64e6ceec7852821ee2b5f6ddac97d>> ; Valérie GAMACHE, « Santé-sécurité au travail : la liste des maladies professionnelles sera revue », (2020) *Radio-Canada*, en ligne : <<https://ici.radio-canada.ca/amp/1482701/reforme-ministre-travail-jean-boulet-loi-accidents-maladies-professionnelles>>.

¹¹ *Id.*

¹² COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, préc., note 2, p. 17 et 18.

¹³ *Id.*, p. 17.

¹⁴ *Id.*

¹⁵ *Id.*, p. 12.

¹⁶ *Id.*, p. 29.

bénéfique aussi au niveau des employés puisque les troubles de santé mentale peuvent affecter toutes les sphères de leur vie¹⁷. De plus, une mauvaise santé mentale peut troubler le corps au complet et contribuer au développement de troubles ou de maladies au niveau physique (et vice-versa)¹⁸. Il est aussi important de prendre en compte le risque suicidaire lorsqu'il est question de troubles mentaux¹⁹. Il s'avère donc essentiel, autant pour les entreprises que les employés, de se soucier de la prévention et de l'encadrement des employés atteints.

La nature de cet essai porte essentiellement sur la place des troubles mentaux dans le milieu du travail. Afin d'avoir une meilleure compréhension de ceux-ci, deux maladies spécifiques seront examinées en profondeur : la dépression et la dépendance (particulièrement à l'alcool et aux drogues). La dépression a été choisie puisqu'il s'agit d'un trouble affectant une grande partie de la population. La dépendance à une substance a, quant à elle, été sélectionnée dû au grand nombre d'événements aujourd'hui associés à certains emplois lors desquels il est considéré « normal » de consommer de l'alcool (les 5@7 par exemple). De plus, la légalisation du cannabis fait ressortir l'importance de considérer cette maladie. Aussi, il semble que la dépression, la dépression majeure et les troubles de consommation constituent trois des cinq problèmes les plus limitant et ayant donc le plus d'effets néfastes sur la vie quotidienne²⁰. Puis, il y aura un examen de la protection dont bénéficient présentement les employés compte tenu des différents régimes qui existent. Il y aura ensuite analyse des responsabilités des employeurs au niveau de la prévention et lors du diagnostic de maladie de leurs employés. Les prévisions de la réforme que nous réserve le ministre Boulet constituera la partie suivante de cet essai. Finalement, nous partagerons notre opinion face à tout cela en se supportant sur des données des dernières années. Ce texte présente donc le portrait général de la situation

¹⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 4.

¹⁸ COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, préc., note 2, p. 15 ; ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2020*, Genève, Éditions de l'OMS, 2013, p. 8, en ligne :

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89969/9789242506020_fre.pdf;jsessionid=5D36B60C31F87BB70D9480A531A28DD3?sequence=1>.

¹⁹ COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, préc., note 2, p. 13 et 28 ; ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 18, p. 8.

²⁰ *Id.*, p. 10.

juridique des maladies psychologiques dans le milieu du travail en plus d'une projection anticipée de la situation juridique future. Il faut noter que cet essai discute exclusivement de la situation juridique provinciale, c'est-à-dire qu'il est seulement sujet des milieux de travail assujettis aux lois provinciales et non fédérales.

2. La dépression

Dans la présente section, il sera question de la dépression, une maladie mentale qui touche un grand nombre de personnes au pays. Tout d'abord, cette maladie sera vue de façon générale (section 2.1). Les effets de celle-ci seront donc examinés et un comparatif sera fait avec l'épuisement professionnel. Par la suite, les effets de la dépression sur le travail seront explorés (section 2.2). Finalement, il y aura examen des causes possibles de cette maladie dans le milieu du travail (section 2.3), et particulièrement l'effet du harcèlement psychologique.

2.1 La dépression en générale

Il existe 264 millions de personnes au monde qui sont touchées par la dépression, faisant de cette maladie « l'une des principales causes d'incapacité »²¹. Au Québec, 12% des 15 ans et plus l'ont déjà traversé²². La dépression est, avec les troubles d'anxiété, l'une des maladies les plus courantes dans le milieu du travail²³. Il s'agit d'une maladie psychologique qui amplifie les émotions négatives²⁴. Les gens vivant un épisode dépressif éprouvent une difficulté à contenir leurs émotions, ce qui leur fait ressentir une importante souffrance, et ce, de façon constante²⁵. Ils vont parfois vivre de la tristesse, de la détresse

²¹ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 3.

²² INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 1, p. 27.

²³ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Le travail et la santé mentale*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : <<https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/le-travail-et-la-sante-mentale/>>.

²⁴ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Dépression*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : <<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/sante-mentale-maladie-mentale/depression/>>.

²⁵ *Id.*

et un sentiment de vide à l'intérieur d'eux²⁶. Ils vont généralement perdre l'intérêt ou le plaisir pour les activités quotidiennes et occasionnelles²⁷. Cette maladie affecte grandement la capacité des personnes à fonctionner normalement dans les sphères professionnelle, familiale et sociale de leur vie²⁸. Leurs émotions vont donc prendre le dessus pendant la durée de l'épisode. Celui-ci aura typiquement une durée minimale de deux semaines²⁹. En effet, la dépression sera diagnostiquée selon sa durée et son intensité³⁰. Donc, lorsque de tels symptômes continuent sur une durée de deux semaines, cela signifie généralement qu'il s'agit d'une dépression³¹. Il faudra aussi que les symptômes soient assez sévères, ce qui est notamment le cas lorsqu'ils causent d'importantes souffrances³².

Il existe différents types de dépression : la dépression majeure, la dépression saisonnière, les troubles bipolaires et la dépression postnatale³³. Il est bien évident que chacun vit la dépression différemment. De plus, il est possible que la maladie revienne. Il existe donc un risque de récurrence³⁴. En effet, certaines personnes sont atteintes d'un trouble dépressif récurrent, ce qui signifie qu'elles ont un historique de deux ou plus épisodes séparés³⁵. Entre chaque épisode, plusieurs mois peuvent passer sans qu'il n'y ait présence de symptômes³⁶.

Il importe de différencier la dépression de l'épuisement professionnel (aussi appelé « burn-out »), quoi que ces troubles soient souvent reliés³⁷. Il est encore aujourd'hui difficile

²⁶ DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, *Dépression ou épuisement professionnel?*, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, 2013, en ligne : <<http://www.douglas.qc.ca/info/depression-ou-burn-out>> ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

²⁷ *Id.*

²⁸ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24 ; ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*, Éditions de l'OMS, 2018, en ligne : <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en>>.

²⁹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

³⁰ DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, préc., note 26.

³¹ *Id.* ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

³² DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, préc., note 26.

³³ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

³⁴ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 28.

³⁵ *Id.*

³⁶ *Id.*

³⁷ DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, préc., note 26.

d'obtenir une définition unanime de l'épuisement professionnel, mais ça pourrait se résumer à avoir de difficulté à fonctionner dans le milieu du travail³⁸. Ceci sera notamment le cas lorsque le travail cause un stress chronique, lorsqu'il est trop demandant comparativement aux capacités de l'employé ou lorsque ce dernier est en état de fatigue³⁹. Ce sera souvent associé à une « incapacité à gérer la pression liée au travail »⁴⁰. D'autres personnes vont plutôt associer ce trouble à un ennui, par exemple lorsqu'elles ont besoin de plus grands défis⁴¹.

Il est donc évident que l'épuisement professionnel est spécifique au travail tandis que la dépression peut affecter tous les aspects de notre vie⁴². Cependant, les deux sont souvent inter-reliés⁴³. Par exemple, une dépression peut agir sur la performance au travail, menant potentiellement à un épuisement professionnel⁴⁴. Aussi, la charge et la pression au travail peuvent constituer une cause de dépression⁴⁵. En effet, le travail a une grande influence et agit souvent comme facteur dans la dépression⁴⁶. Ainsi, lorsqu'une personne doit prendre un arrêt de travail, la cause d'épuisement professionnel est souvent plus utilisée que la cause de dépression, et ce, même si la dépression est le réel diagnostic⁴⁷. Ces exemples démontrent bien comment ces deux troubles s'entremêlent et pourquoi il est parfois difficile de distinguer la dépression de l'épuisement professionnel⁴⁸.

2.2. L'effet de la dépression sur le travail

Plusieurs symptômes se manifestent avec une telle maladie, dont plusieurs viennent affecter la vie professionnelle⁴⁹. C'est le cas des symptômes physiques et des symptômes

³⁸ *Id.*

³⁹ *Id.* ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 23.

⁴⁰ DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, préc., note 26.

⁴¹ *Id.*

⁴² *Id.*

⁴³ *Id.*

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

psychologiques⁵⁰. Au niveau mondial, il a été révélé que « les pertes de productivité dues à la dépression et à l'anxiété s'élèvent à environ US \$1000 milliards par an »⁵¹.

Bien que la dépression soit une maladie psychologique, elle affecte le corps physiquement aussi. Il existe plusieurs symptômes physiques tels que des changements dans l'appétit, des malaises physiques et de l'agitation⁵². Ceux ayant le plus d'influence sur la performance au travail sont assurément les problèmes de sommeil, la fatigue extrême et le manque d'énergie⁵³.

Les symptômes psychologiques de la dépression ont évidemment une grande incidence sur le travail eux aussi. Ceux-ci incluent notamment de grandes souffrances et tristesses, une diminution de confiance en soi en plus de pensées suicidaires et de sentiments de désespoir⁵⁴. D'autres symptômes ont plus de chances d'affecter leur emploi. Par exemple, les gens en dépression ont souvent une perte d'intérêt dans la plupart de leurs activités, ce qui inclut le travail⁵⁵. Ils perdent le plaisir et la satisfaction⁵⁶. Ils ont une mauvaise concentration dans leurs tâches et ressentent de la culpabilité, l'inutilité ou un sentiment d'échec⁵⁷.

Lors d'un épisode dépressif, les symptômes restent présents la grande majorité du temps⁵⁸. Il est donc évident qu'une personne ne puisse être en mesure de s'acquitter de ses obligations professionnelles par exemples⁵⁹. De plus, que le travail soit une cause ou non de la dépression, continuer de travailler pourrait allonger la dépression inutilement⁶⁰. En effet, l'employé souffrant de dépression aura un sentiment grandissant d'échec causé par son incapacité à accomplir ses tâches de façon appropriée⁶¹.

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 3.

⁵² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

⁵³ *Id.*

⁵⁴ *Id.* ; ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 28.

⁵⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

⁵⁶ DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, préc., note 26.

⁵⁷ *Id.* ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

⁵⁸ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, préc., note 26.

⁶¹ *Id.*

Il est clair qu'une personne souffrant de dépression peut éprouver beaucoup de difficulté à rester en poste et que sa productivité et sa performance en subissent les conséquences⁶². Ceci cause beaucoup de pertes monétaires aux entreprises alors qu'il serait possible d'en éviter. Certains événements causant les pertes monétaires sont notamment l'absentéisme, le présentéisme et le roulement de personnel⁶³. L'absentéisme survient évidemment lorsque les employés s'absentent du travail, ce qui survient beaucoup plus fréquemment lorsqu'une personne est atteinte de dépression par exemple⁶⁴. Au contraire, le présentéisme advient lorsque les employés sont bel et bien présents sur les lieux du travail, mais qu'ils ne sont pas à leur pleine productivité⁶⁵. Finalement, il se peut que les employés atteints de troubles dépressifs démissionnent dû aux effets que la dépression a sur eux, tels que la perte d'intérêt et de concentration, causant ainsi un roulement de personnel⁶⁶.

2.3. Causes de la dépression au travail

Plusieurs facteurs ont la capacité de devenir des causes de la dépression, dont plusieurs peuvent se retrouver dans le milieu du travail. Par exemple, le harcèlement, psychologique ou sexuel, peut être une cause de la dépression et cela se produit parfois au travail⁶⁷. Heureusement, plusieurs mécanismes juridiques ont déjà été mis en place afin de prévenir le harcèlement psychologique dans ce milieu⁶⁸. En effet, la LNT a bien défini le harcèlement psychologique : il s'agit d'« une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste »⁶⁹. La définition de

⁶² DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, préc., note 26 ;
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

⁶³ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 23.

⁶⁴ *Id.*

⁶⁵ *Id.*

⁶⁶ *Id.* ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

⁶⁷ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, *Les multiples visages du harcèlement*, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, en ligne : <<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/les-multiples-visages-du-harcelement/index.html>>.

⁶⁸ *Id.* ; *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 81.18 à 81.20.

⁶⁹ LNT, préc., note 68, art. 81.18 al. 1.

harcèlement psychologique englobe également le harcèlement sexuel⁷⁰. De plus, la LNT inclut des mécanismes afin de le prévenir et impose une obligation pour les employeurs de l'arrêter lorsqu'ils sont informés qu'une telle situation existe⁷¹. Tout cela est bien décrit à l'intérieur des articles 81.18, 81.19 et 81.20⁷². Si l'employeur n'intervient pas dans les événements de harcèlement psychologique, il pourrait y avoir d'importantes conséquences chez les victimes, dont la détresse psychologique⁷³. Le harcèlement psychologique constitue souvent une importante source de stress au travail, et le lien entre celui-ci et la santé mentale est très probable⁷⁴. L'intensité et la durée du harcèlement psychologique ont une corrélation avec les symptômes subis et le développement d'un trouble psychologique⁷⁵.

Il est clair que la dépression peut découler du harcèlement psychologique⁷⁶. Toutefois, il ne s'agit pas du seul trouble psychologique : les troubles anxieux et le stress post-traumatique sont aussi des développements possibles⁷⁷. Divers symptômes peuvent être subis par les employés, incluant la perte de sommeil et de concentration, la tristesse et les sentiments de panique parmi tant d'autres⁷⁸. Le bien-être des employés est donc menacé lorsqu'il y a présence de harcèlement psychologique⁷⁹. Bien évidemment, ceci constitue de graves conséquences pour les employés atteints. Toutefois, puisque les employés ont une moindre productivité au travail et une perte d'intérêt pour l'exécution du travail, les employeurs en subissent les conséquences aussi⁸⁰. En effet, plusieurs coûts sont associés à tout cela⁸¹. Il s'agit d'effets reliés à la dépression aussi, tel que vu plus tôt⁸².

⁷⁰ *Id.*

⁷¹ *Id.*, art. 81.19 al. 2 ; COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 67.

⁷² LNT, préc., note 68, art. 81.18 à 81.20.

⁷³ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 67 ; Sébastien PARENT, « Quand l'obligation d'accommodement raisonnable vole au secours de la victime de harcèlement psychologique », (2017) 76 *R. du B.* 471, p. 483.

⁷⁴ *Id.*

⁷⁵ *Id.*, p. 484.

⁷⁶ *Id.*

⁷⁷ *Id.*

⁷⁸ *Id.*

⁷⁹ *Id.*

⁸⁰ *Id.* ; COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, préc., note 2, p. 17.

⁸¹ COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, préc., note 2, p. 17.

⁸² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 24.

Parfois, il s'agira plutôt de plusieurs facteurs différents qui, mis ensemble, peuvent causer la dépression chez les employés⁸³. Parmi les facteurs pouvant exister dans le milieu du travail, il existe notamment la « surcharge de travail, [le] manque de soutien et de reconnaissance », ainsi que l'incertitude de pouvoir garder cet emploi à long terme⁸⁴. Les différents facteurs de stress présents dans le milieu du travail peuvent avoir une grande incidence sur la santé mentale des employés⁸⁵. Il est donc possible que le travail constitue une cause de certains troubles psychologiques tel que la dépression⁸⁶.

3. La dépendance

Bien que la dépendance à l'alcool ou aux drogues ne soit pas la maladie mentale la plus commune, elle cause tout de même beaucoup d'effets néfastes dans la vie de ses victimes. Dans cette section, la maladie sera explorée de façon générale (section 3.1), et il sera particulièrement question des différentes sortes de dépendances et des circonstances possibles amenant une simple consommation à devenir un problème de dépendance. Ensuite, il y aura un examen de ses effets sur le travail (section 3.2). Il sera notamment question de la notion de sécurité lorsque des employés travaillent avec des facultés affaiblies. Dernièrement, les causes possibles de cette maladie dans le milieu du travail seront explorées (section 3.3).

3.1. La dépendance en générale

La dépendance représente un besoin incontrôlable de consommer ou d'agir d'une certaine façon⁸⁷. Il est donc possible d'être dépendant à un comportement (les jeux d'argents par exemple) ou à une substance⁸⁸. La dépendance est une maladie très large et c'est pourquoi

⁸³ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 67 ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 23.

⁸⁴ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 23.

⁸⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 4.

⁸⁶ *Id.*

⁸⁷ AQPAMM, *Les troubles liés aux substances ou à la dépendance*, AQPAMM, en ligne : <<https://aqpamm.ca/les-dependances/>>.

⁸⁸ *Id.*

cette section se concentrera sur la dépendance à l'alcool ou aux drogues plutôt que la dépendance à un comportement. Il existe environ 18% de la population québécoise qui est ou a déjà été atteint d'un trouble de consommation d'alcool ou de drogues⁸⁹. Les personnes impulsives ou celles ayant un mauvais contrôle ont plus tendance à développer une telle maladie⁹⁰. De plus, il semble que la dépendance concerne principalement les personnes âgées de 15 à 24 ans, que ce soit la dépendance à l'alcool ou aux drogues⁹¹.

La dépendance à l'alcool est toutefois celle touchant le plus de personnes, suivi de la dépendance au cannabis puis de la dépendance aux autres drogues, quoi que ces deux dernières en affectent beaucoup moins⁹². Il y a lieu de se demander si la dépendance à l'alcool est la plus courante dû au fait qu'il s'agisse d'une substance légale. Si oui, est-ce que cela signifie que la fréquence de la dépendance au cannabis pourrait augmenter suivant la légalisation de la consommation de cette drogue? Il existe une certaine inquiétude au niveau de l'acceptabilité sociale de cette drogue⁹³. En effet, en légalisant la consommation du cannabis, certaines personnes pourraient être plus enclines à l'utiliser⁹⁴. Si tel est le cas, il y aurait augmentation du risque d'abus et du risque de développement de dépendance⁹⁵. Cette inquiétude semble devenir réalité. En effet, un rapport faisant état de la consommation du cannabis un an après sa légalisation démontre qu'il y a bien eu une augmentation de gens utilisant cette substance⁹⁶. Cependant, il semble que cette nouvelle clientèle soit généralement composée de gens âgés de 45 ans et plus et que ceux-ci consomment peu fréquemment⁹⁷. Évidemment, la tendance sera beaucoup plus claire dans les prochaines années puisque les données sont très limitées pour l'instant⁹⁸. Suivant

⁸⁹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 1, p. 40.

⁹⁰ AQPAMM, préc., note 87.

⁹¹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, préc., note 1, p. 35, 36 et 38.

⁹² *Id.*, p. 39.

⁹³ Fabien DEGLISE, « L'association médicale canadienne met en garde contre une hausse de l'usage du cannabis », (2018) *LeDevoir*, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/societe/539049/legalisation-mise-en-garde-contre-une-hausse-de-l-usage-du-cannabis>>.

⁹⁴ *Id.*

⁹⁵ *Id.*

⁹⁶ CENTRE CANADIEN SUR LES DÉPENDANCES ET L'USAGE DE SUBSTANCES, *Légalisation du cannabis : observations après un an*, Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances, 2019, p. 1, en ligne : <<https://www.ccsa.ca/sites/default/files/2019-10/CCSA-Synthesis-Canada-Cannabis-Legalization-First-Year-Policy-Brief-2019-fr.pdf>>.

⁹⁷ *Id.*, p. 1 et 4.

⁹⁸ *Id.*, p. 2.

cette information, il semble que ces nouvelles tendances ne posent pas d'importants problèmes au niveau du milieu du travail. Les études futures vont toutefois nous en apprendre davantage.

Il importe de bien faire la différence entre la simple consommation, les troubles de consommation, tel que l'abus, et la dépendance⁹⁹. Il y a présence d'un trouble ou d'une dépendance lorsque la consommation cause de la détresse importante ou de grands problèmes dans les différentes sphères de la vie¹⁰⁰. Cela les distingue donc de la simple consommation. Lors d'un trouble de consommation, la personne subit certaines conséquences et adopte certains comportements nocifs y étant associé¹⁰¹. Cependant, il y a dépendance lorsque la personne ressent un réel besoin de consommer, notamment afin de se sentir mieux ou de se calmer¹⁰². Elle développe plutôt des symptômes lorsqu'elle ne consomme pas (des maux de tête ou des nausées par exemple)¹⁰³. Ceci constitue un état de manque¹⁰⁴. De plus, avoir une dépendance signifie ne pas être en mesure de contrôler la quantité ingérée ou la fréquence de consommation, ce qui survient d'une utilisation répétée et continue¹⁰⁵. La dépendance peut nuire sérieusement aux différentes relations de la personne en question puisque son comportement change drastiquement¹⁰⁶. Malgré ces effets négatifs, une personne en état de dépendance continuera à consommer¹⁰⁷. Les effets de la dépendance seront surtout visibles après une période d'une année¹⁰⁸. Cependant, il sera parfois possible de recevoir le diagnostic avant si, par exemple, la consommation est quotidienne ou quasi-quotidienne pendant une période minimale d'un mois¹⁰⁹.

Bien que les conséquences soient beaucoup plus graves dans le cas de troubles de consommation et de dépendance, il faut tout de même demeurer vigilant dans la simple

⁹⁹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE, préc., note 1, p. 33.

¹⁰⁰ AQPAMM, préc., note 87.

¹⁰¹ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 28.

¹⁰² AQPAMM, préc., note 87.

¹⁰³ *Id.*

¹⁰⁴ CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5.

¹⁰⁵ *Id.* ; ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 28.

¹⁰⁶ AQPAMM, préc., note 87.

¹⁰⁷ CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5.

¹⁰⁸ ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 28.

¹⁰⁹ *Id.*

consommation d'alcool¹¹⁰. En effet, il existe aussi certains effets physiques et mentaux pouvant affecter temporairement les utilisateurs¹¹¹. De plus, les effets peuvent différer d'une fois à l'autre¹¹². Par exemple, la simple consommation peut causer des troubles de sommeil ou de comportement, augmenter les risques d'accidents et, évidemment, cela peut éventuellement mener à un trouble ou à une dépendance¹¹³. Aussi, la consommation en générale, que celle-ci soit simple ou qu'il s'agisse d'une dépendance, affecte les organes du corps et peut ainsi stimuler le développement de maladies, particulièrement les maladies mentales de façon générale¹¹⁴.

3.2. L'effet de la dépendance sur le travail

En cas de dépendance à l'alcool ou aux drogues, comme l'utilisateur a de la difficulté à contrôler sa consommation, il pourrait se trouver sur les lieux du travail après avoir consommé. Or, il peut s'avérer très dangereux pour des personnes ayant des facultés affaiblies d'exécuter leurs fonctions¹¹⁵. En effet, plusieurs symptômes en découlent, certains physiques et d'autres psychologiques¹¹⁶. La personne pourrait agir de façon désagréable, voire même devenir agressive¹¹⁷. Il pourrait y avoir une hausse de violence et de harcèlement de sa part¹¹⁸. Il est donc clair que la personne n'est plus la même¹¹⁹. Malheureusement, ceci peut nuire aux relations professionnelles et provoquer des difficultés dans ce milieu¹²⁰.

¹¹⁰ TEL-JEUNES, *Drogues et alcool. Quels sont les risques liés à la consommation?*, Tel-Jeunes, en ligne : <<https://www.teljeunes.com/Tel-jeunes/Tous-les-themes/Drogues-et-alcool>>.

¹¹¹ *Id.*

¹¹² *Id.*

¹¹³ *Id.*

¹¹⁴ *Id.* ; ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, préc., note 28.

¹¹⁵ CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5 ; DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE, *Le boulot santé*, Bulletin montréalais de santé au travail, Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie, 2008, en ligne : <www.domremymcq.ca/devrecherche/publications/guide_politique_dependance.pdf>.

¹¹⁶ AQPAMM, préc., note 87.

¹¹⁷ *Id.*

¹¹⁸ CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5.

¹¹⁹ AQPAMM, préc., note 87.

¹²⁰ *Id.*

Plusieurs autres conséquences existent aussi, telles que le présentéisme, l'absentéisme et le roulement de personnel, tel que vu pour la dépression (voir la section 2.2), sans oublier le risque de bris de matériel¹²¹. Le présentéisme cause une baisse de productivité et de rendement, affectant directement les dépenses et la qualité du travail de l'entreprise¹²². Les troubles de santé physique causés par la dépendance vont mener les employés à s'absenter fréquemment du travail aussi¹²³. De plus, il est typique pour les personnes atteintes de ce trouble de santé d'abandonner leurs activités professionnelles¹²⁴. Finalement, le changement dans le comportement de l'employé, un comportement plus violent par exemple, peut causer des bris de matériel et de propriété sur les lieux du travail¹²⁵.

La dépendance peut causer des risques, notamment de sécurité, pour l'employé en question et pour les autres autour de lui¹²⁶. Effectivement, la consommation d'alcool ou de drogues affaiblit les facultés, ce qui diminue les réflexes et la vigilance¹²⁷. Il s'agit toutefois de compétences qui s'avèrent nécessaires selon l'emploi¹²⁸. De ce fait, un manque de précision, d'efficacité, de jugement et/ou de coordination peut survenir, pouvant ensuite mener à des incidents incluant la mort¹²⁹. Ainsi, le travail n'est plus sécuritaire et la sécurité des employés est menacée¹³⁰.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail (ci-après « LSST ») prévoit que les travailleurs et les employeurs ont certains devoirs, notamment celui de s'assurer que le travail ne soit pas exécuté s'il existe un risque causé par l'état d'incapacité relié notamment à des facultés affaiblies¹³¹. Le travailleur ne doit pas accomplir son travail si son état peut être

¹²¹ CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5 ; DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE, préc., note 115 ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 23.

¹²² CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5.

¹²³ *Id.*

¹²⁴ *Id.*

¹²⁵ DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE, préc., note 115.

¹²⁶ CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5.

¹²⁷ *Id.*

¹²⁸ *Id.*

¹²⁹ *Id.*

¹³⁰ *Id.*

¹³¹ *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 49.1 et 51.2.

dangereux pour lui-même ou pour d'autres personnes¹³². De même, l'employeur doit s'assurer que ses travailleurs n'accomplissent pas leurs fonctions dans de telles circonstances¹³³. Ceci signifie donc qu'autant les travailleurs que les employeurs ont un rôle dans la prévention d'incidents. Bien que cette obligation ne se limite pas aux facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues, cette cause est expressément prévue par cette loi¹³⁴. Le cannabis est, lui aussi, bien indiqué¹³⁵. Il est donc clair que la légalisation de sa consommation n'excuse pas son utilisation dans le milieu du travail. De plus, une présomption existe dans le cas des travailleurs se trouvant sur un chantier de construction, à savoir un travailleur ayant les facultés affaiblies par une substance telle que l'alcool, le cannabis ou toute autre drogue représente un risque, enclenchant donc les devoirs prévus à ces articles¹³⁶. De ce fait, il est très important pour chacun de demeurer vigilant vis-à-vis l'utilisation d'alcool et de drogues. Cependant, il est clair que les gens atteints de dépendance pour l'une de ces substances sont beaucoup plus susceptibles d'être sous l'influence pendant le travail¹³⁷. La vigilance doit donc être mise de l'avant.

Certains employeurs pourraient penser qu'il serait opportun de procéder à un dépistage de drogues aléatoire pour leurs employés afin de faciliter la mise en application de ces articles de la LSST. Cependant, le dépistage aléatoire n'est généralement pas permis puisque celui-ci s'avère une atteinte sur le droit à la vie privée des employés, tel que toute autre forme d'échantillons humains fournissant des renseignements personnels au sujet de la personne en question¹³⁸. Le fait qu'un milieu de travail soit dangereux ne justifie pas non plus le dépistage aléatoire de n'importe quel employé pour aucune raison¹³⁹. Toutefois, il existe certaines situations lors desquelles il sera possible pour l'employeur d'un milieu de

¹³² *Id.*, art. 49.1.

¹³³ *Id.*, art. 51.2.

¹³⁴ *Id.*, art. 49.1 et 51.2.

¹³⁵ *Id.*

¹³⁶ *Id.*

¹³⁷ AQPAMM, préc., note 87 ; CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5.

¹³⁸ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 RCS 458, par. 49 et 50.

¹³⁹ *Id.*, par. 45.

travail dangereux ou à risque de procéder au dépistage aléatoire¹⁴⁰. Une de ses raisons est lorsqu'un employé paraît intoxiqué ou lorsque l'employeur a des motifs raisonnables de penser que l'employé est intoxiqué¹⁴¹. Il sera aussi possible de le faire dans le cas d'un employé toxicomane pour qui il existe un suivi de rémission¹⁴². De plus, il faut noter que l'employeur ne peut réprimander un employé pour des gestes commis hors des heures de travail s'ils n'ont pas d'impact sur le travail¹⁴³. Il s'agit d'un aspect important à se rappeler, particulièrement depuis la légalisation du cannabis¹⁴⁴.

Il est donc clair que la consommation, particulièrement l'abus et la dépendance à l'alcool ou aux drogues, peut avoir d'importants effets sur le travail¹⁴⁵. Ce type de maladie psychologique peut rendre un milieu de travail dangereux, et mettre à risque la santé, la sécurité et l'intégrité physique des gens s'y trouvant aussi¹⁴⁶.

3.3. Causes de la dépendance au travail

Comme pour la dépression, plusieurs facteurs d'un environnement de travail peuvent, mis ensemble, mener à une consommation de substance¹⁴⁷. Ces facteurs peuvent encourager l'utilisation d'alcool ou de drogues et ceci peut éventuellement mener à une dépendance pour cette même substance¹⁴⁸. C'est le cas par exemple d'une importante quantité de stress ou d'exigences et de responsabilités élevées¹⁴⁹. Un autre facteur peut être la fatigue, ce qui peut être dû à un horaire de travail irrégulier ou à de longues heures¹⁵⁰. Même de grandes périodes d'inactivités peuvent constituer un facteur dans la dépendance à une

¹⁴⁰ *Id.* ; Stéphane LACOSTE et Catherine MASSÉ-LACOSTE, « Développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019, p. 183.

¹⁴¹ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, préc., note 138, par. 45 ; S. LACOSTE et C. MASSÉ-LACOSTE, préc., note 140, p. 183.

¹⁴² *Id.*

¹⁴³ *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec (Section locale 1500, S.C.F.P. – F.T.Q.) et Hydro-Québec*, 2012 CanLII 105274 (QC SAT), par. 206.

¹⁴⁴ *Id.*, par. 185.

¹⁴⁵ CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5.

¹⁴⁶ *Id.*

¹⁴⁷ *Id.*

¹⁴⁸ *Id.*

¹⁴⁹ *Id.* ; DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE, préc., note 115.

¹⁵⁰ *Id.*

substance¹⁵¹. Il existe aussi la répétitivité de tâches, l'isolement et l'impossibilité d'avancement d'emploi¹⁵². De plus, un autre facteur est un environnement de travail qui présente un risque d'agression ou de harcèlement, particulièrement lorsque celui-ci est sexuel¹⁵³. Un accès facile à l'alcool ou à une drogue peut évidemment être un grand facteur dans le développement d'une dépendance à cette substance aussi¹⁵⁴. Les troubles de dépendance sont souvent dû à plusieurs facteurs ou événements¹⁵⁵. Il est donc possible que ceux énumérés ici puissent contribuer à une consommation plus accrue d'alcool ou de drogues¹⁵⁶. Ayant connaissance de cela, il est clair qu'un meilleur encadrement de ceux-ci dans le milieu du travail permettrait de réduire les risques d'abus et de dépendance.

4. Protection offerte

Grâce à une meilleure compréhension des troubles mentaux, il est maintenant opportun de regarder de quelle façon les employés sont protégés face à ceux-ci. Il sera d'abord question de la protection offerte aux travailleurs lorsqu'ils souffrent d'une lésion professionnelle (section 4.1). Les accidents de travail seront abordés en premier (section 4.1.1), puis les maladies professionnelles (section 4.1.2) et les rechutes, récidives et aggravations (section 4.1.3). Il sera ensuite question de la reconnaissance des lésions psychologiques en vertu de la loi (section 4.1.4). Après cela, la protection des troubles mentaux sera examinée lorsque ceux-ci sont considérés comme étant des maladies personnelles (section 4.2), c'est-à-dire que leur développement ne peut être associé au milieu de travail.

¹⁵¹ *Id.*

¹⁵² *Id.*

¹⁵³ DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE, préc., note 115.

¹⁵⁴ *Id.* ; CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 5.

¹⁵⁵ *Id.*

¹⁵⁶ *Id.*

4.1. Lors de lésion professionnelle

Comme énoncé plus haut, l'enjeu relève particulièrement de la LATMP¹⁵⁷. Cette loi est d'ordre public, signifiant que chacun doit la respecter et qu'il n'est en aucun cas possible d'y déroger¹⁵⁸. Il est cependant possible de prévoir des conditions plus avantageuses dans un contrat de travail ou dans une convention collective par exemple¹⁵⁹. Le but de la LATMP est de permettre l'indemnisation des travailleurs lorsque ceux-ci ont subi une lésion professionnelle, la réparation de cette lésion et la réintégration de ces travailleurs à leur emploi par la suite¹⁶⁰. Cette lésion professionnelle est soit une blessure, soit une maladie, celle-ci pouvant survenir d'un accident au travail ou d'une maladie professionnelle, le tout incluant la rechute, la récurrence ou l'aggravation¹⁶¹.

La LATMP est applicable « au travailleur victime d'un accident du travail survenu au Québec ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec » alors que l'employeur possède un établissement dans la province¹⁶². La loi est aussi applicable si le travailleur a subi l'accident ou s'il a contracté la maladie hors du Québec alors qu'il réside au Québec et que son employeur possède un établissement là aussi¹⁶³.

4.1.1 Accident de travail

Un accident du travail est le résultat d'un « événement imprévu et soudain » ayant été causé « par le fait ou à l'occasion de son travail »¹⁶⁴. Un tel accident peut être la cause

¹⁵⁷ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ, c. A-3.001.

¹⁵⁸ *Id.*, art. 4 al. 1 ; Jean-Yves BRIÈRE, Fernand MORIN, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, n° III-306 ; Hélène OUMET, *Travail plus : le travail et vos droits*, 10^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2019, p. 467 ; Isabelle SIOUI, « La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », dans *Collection de droit 2019-2020*, École du Barreau du Québec, vol. 9, *Droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019, p. 297.

¹⁵⁹ LATMP, préc., note 157, art. 4 al. 2 ; J.-Y. BRIÈRE, F. MORIN, D. ROUX et J.-P. VILLAGGI, préc., note 158, n° III-306 ; H. OUMET, préc., note 158, p. 467 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁶⁰ LATMP, préc., note 157, art. 1 ; H. OUMET, préc., note 158, p. 466 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁶¹ LATMP, préc., note 157, art. 2.

¹⁶² *Id.*, art. 7 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁶³ LATMP, préc., note 157, art. 8 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁶⁴ LATMP, préc., note 157, art. 2.

d'une maladie ou d'une blessure¹⁶⁵. Cependant, il n'existe pas de définition juridique du terme « blessure », signifiant qu'il faut se fier à la définition courante, soit celle trouvée dans les dictionnaires¹⁶⁶. Selon le Tribunal administratif du travail (ci-après le « TAT »), la notion de blessure aura généralement trois particularités : elle est due à une cause externe physique ou chimique (ceci exclut cependant les virus et les bactéries), elle apparaît de façon instantanée ou quasi instantanée et elle cause une perturbation dans le corps¹⁶⁷. Une blessure pourrait donc être, par exemple, une entorse, une brûlure ou une fracture¹⁶⁸. Il sera parfois difficile de distinguer les blessures des maladies – la lésion sera alors considérée mixte¹⁶⁹. Ce sera notamment le cas des tendinites et des hernies discales par exemple¹⁷⁰. Dans un tel cas, différents facteurs pourront aider le tribunal afin de décider comment il faudra la traiter, à savoir est-ce que la maladie pourra ou non être considérée comme étant une blessure dans le contexte particulier¹⁷¹.

Lorsqu'un travailleur subi une blessure, il y a présomption réfragable d'une lésion professionnelle si elle survient alors que ce dernier effectue une prestation sur les lieux du travail¹⁷². Il faut noter que le fait de travailler inclut l'exécution des fonctions et des tâches reliées au travail, que celles-ci soient principales ou accessoires¹⁷³. Cette notion doit faire l'objet d'une interprétation large et libérale contrairement à une interprétation stricte, ceci permettant d'inclure le plus de situations possibles¹⁷⁴. Finalement, le fait d'être sur les lieux du travail n'implique pas seulement l'établissement principal de l'employeur ; cela inclut également tout endroit auquel le travailleur peut avoir accès lors de l'exécution de

¹⁶⁵ I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁶⁶ *Id.* ; Philippe BOUVIER, *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : législation, jurisprudence et doctrine*, 8^e éd., coll. « Alter Ego », Montréal, Wilson & Lafleur, 2014, n° 28/34 ; Michel SANSFAÇON, *L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles : aspects juridiques en droit québécois*, 2^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2000, par. 120.

¹⁶⁷ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 28/1 ; J.-Y. BRIÈRE, F. MORIN, D. ROUX et J.-P. VILLAGGI, préc., note 158, n° III-307iv) ; H. OUMET, préc., note 158, p. 472 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁶⁸ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 121 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁶⁹ H. OUMET, préc., note 158, p. 472 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁷⁰ *Id.*

¹⁷¹ *Id.*

¹⁷² LATMP, préc., note 157, art. 28 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 134.

¹⁷³ *Id.* ; P. BOUVIER, préc., note 166, n° 28/3 et 28/89 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 132 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁷⁴ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 133 ; I. SIOUI, préc., note 158.

ses fonctions professionnelles¹⁷⁵. Bien que cette présomption existe, elle pourra toutefois être renversée, notamment lorsqu'il est démontré que la cause de la blessure n'est pas rattachée au travail (une blessure causée par une activité personnelle par exemple)¹⁷⁶. Dans un tel cas de renversement de présomption, il n'existe aucun lien causal entre le travail et l'accident, à moins que le travailleur puisse, malgré tout, établir la présence d'un accident de travail par prépondérance de preuve, tel que mentionné au prochain paragraphe¹⁷⁷.

Il est possible qu'un travailleur subisse un accident de travail sans qu'il ne remplisse les conditions de la présomption de l'article 28¹⁷⁸. Le travailleur en question pourra faire reconnaître l'accident comme une lésion professionnelle, et être ainsi en mesure de profiter des bénéfices de la LATMP si sa situation répond à certains critères¹⁷⁹. Il faudra premièrement que l'accident corresponde à la définition d'« accident de travail » trouvée à l'article 2 de la LATMP¹⁸⁰. Suivant cette définition, quatre éléments doivent être remplis¹⁸¹ : il doit s'agir d'« un événement imprévu et soudain », « attribuable à toute cause », « par le fait ou à l'occasion de son travail » et « qui entraîne [...] une lésion professionnelle »¹⁸². Il est évident que l'accident doit s'être produit en lien avec le travail, ce qui peut devenir large comme définition¹⁸³. Lors de situations où ce lien serait moins clair, il faudra tenir compte de certains facteurs, entre autres de la proximité du lieu d'accident avec l'établissement de travail et du contrôle que l'employeur avait à ce moment sur le travailleur¹⁸⁴. Cependant, le fait d'être à son poste de travail ne permet pas d'affirmer absolument qu'il y a effectivement eu accident de travail¹⁸⁵. En effet, un

¹⁷⁵ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 28/83 ; H. OUMET, préc., note 158, p. 472 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 131 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁷⁶ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 28/17 et 28/19 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 138 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁷⁷ H. OUMET, préc., note 158, p. 472.

¹⁷⁸ LATMP, préc., note 157, art. 28.

¹⁷⁹ I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁸⁰ LATMP, préc., note 157, art. 2.

¹⁸¹ H. OUMET, préc., note 158, p. 470 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁸² LATMP, préc., note 157, art. 2.

¹⁸³ H. OUMET, préc., note 158, p. 473.

¹⁸⁴ J.-Y. BRIÈRE, F. MORIN, D. ROUX et J.-P. VILLAGGI, préc., note 158, n° III-307ii) ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 153-155.

¹⁸⁵ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 150.

travailleur qui exerce une activité personnelle alors qu'il est sur les lieux de son travail ne pourra obtenir les protections offertes par la LATMP¹⁸⁶. Suivant cela, toute situation d'accident étant survenue dans la sphère strictement personnelle de la vie du travailleur devra être exclue¹⁸⁷. Il revient donc au travailleur de démontrer que sa situation satisfait à ces critères, contrairement à la présomption qui libère le travailleur de faire cette preuve¹⁸⁸.

Une maladie psychologique ne répond pas à la définition d'une blessure au sens de la LATMP, tel qu'il sera amplement analysé ultérieurement dans la section 4.1.4. Ainsi, le travailleur devra établir que celle-ci résulte d'un accident du travail selon les critères ci-haut mentionnés ou encore que cette maladie constitue une maladie professionnelle au sens de la LATMP¹⁸⁹.

4.1.2 Maladie professionnelle

Le terme « maladie » n'a pas été défini par la LATMP, ce qui signifie qu'il faut se fier aux définitions prévues dans les dictionnaires¹⁹⁰. Quant à la maladie professionnelle, elle est causée, tout comme l'accident de travail, « par le fait ou à l'occasion du travail »¹⁹¹. Elle est particulière à l'emploi ou reliée aux risques de celui-ci¹⁹².

Lorsqu'un travailleur contracte une maladie, il peut y avoir présomption d'une lésion professionnelle¹⁹³. Afin de bénéficier de cette présomption, un travailleur doit avoir contracté une maladie citée à l'Annexe I de la LATMP¹⁹⁴. Cette annexe énumère une liste de maladies professionnelles, lesquelles sont associées à des emplois particuliers ou à des risques particuliers. Il faudra donc que le travailleur ait aussi le genre d'emploi y étant

¹⁸⁶ *Id.*, par. 182.

¹⁸⁷ H. OUMET, préc., note 158, p. 473.

¹⁸⁸ *Id.*, p. 472.

¹⁸⁹ LATMP, préc., note 157, art. 2 et 30 ; P. BOUVIER, préc., note 166, n° 30/1.

¹⁹⁰ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 189.

¹⁹¹ LATMP, préc., note 157, art. 2.

¹⁹² *Id.*, art. 2.

¹⁹³ *Id.*, art. 29.

¹⁹⁴ *Id.*, art. 29 et Annexe I.

inscrit ou démontrer qu'il est exposé à son travail aux risques identifiés afin que la présomption puisse s'appliquer¹⁹⁵. Il reviendra au travailleur de démontrer que le travail qu'il exerçait au moment de la contraction de la maladie correspond à la description de l'Annexe I¹⁹⁶. De plus, selon la jurisprudence majoritaire, l'Annexe I présente une liste exhaustive, signifiant que le diagnostic posé au travailleur doit correspondre en toute partie à la maladie y étant inscrite¹⁹⁷. Tout comme pour la présomption de l'article 28 décrite plus haut, cette présomption-ci est réfragable¹⁹⁸. Il reste possible de la renverser en faisant la preuve qu'il existe une autre cause probable ou qu'il n'y a pas de lien causal entre la maladie et l'emploi en question¹⁹⁹.

Il sera tout de même possible pour un travailleur ne pouvant utiliser la présomption de l'article 29 de faire reconnaître sa maladie comme une lésion professionnelle²⁰⁰. L'article 30 de la LATMP permet de faire reconnaître à titre de maladies professionnelles d'autres maladies que celles prévues à l'Annexe I ou de faire reconnaître d'autres emplois ou facteurs de risques non prévus à cet annexe²⁰¹. Il reviendra toutefois au travailleur de faire la preuve probante que la « maladie est caractéristique d'un travail qu'il a exercé ou qu'elle est reliée directement aux risques particuliers de ce travail »²⁰². Pour qu'il y ait démonstration qu'une maladie est caractéristique d'un travail, il doit y avoir une preuve prépondérante que les maladies sont plus souvent présentes chez les travailleurs d'un certain type d'emploi que dans la population générale²⁰³. Par exemple, cette reconnaissance sera plus facile s'il est possible de prouver que d'autres travailleurs avec le même type d'emploi ou de conditions de travail sont eux aussi atteints de cette

¹⁹⁵ *Id.*, Annexe I.

¹⁹⁶ H. OUIMET, préc., note 158, p. 474 ; I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁹⁷ I. SIOUI, préc., note 158.

¹⁹⁸ *Id.* ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 194.

¹⁹⁹ *Id.*

²⁰⁰ LATMP, préc., note 157, art. 30.

²⁰¹ I. SIOUI, préc., note 158.

²⁰² LATMP, préc., note 157, art. 30 ; P. BOUVIER, préc., note 166, n° 30/8 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 251.

²⁰³ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 30/113 ; I. SIOUI, préc., note 158.

maladie²⁰⁴. Différemment, la preuve des risques reliés à l'emploi pourra être faite grâce à la littérature médicale ou par des experts par exemple²⁰⁵.

4.1.3 Rechute, récurrence ou aggravation

Une maladie ou une blessure peut faire l'objet d'une récurrence, d'une rechute ou d'une aggravation. Certains critères ressortent de la jurisprudence afin de savoir si une rechute, récurrence ou aggravation constitue réellement une lésion professionnelle, à savoir notamment le niveau de gravité de la blessure ou de la maladie initiale et le temps passé entre la lésion initiale et la récurrence, rechute ou aggravation²⁰⁶. De plus, afin de faire reconnaître ce nouveau trouble de santé, il faudra absolument faire la preuve d'un lien entre cette récurrence, rechute ou aggravation et la lésion originale puisque celui-ci ne peut se présumer²⁰⁷. Cependant, cette récurrence, rechute ou aggravation peut survenir en dehors du travail ; elle sera tout de même couverte par le régime de la LATMP²⁰⁸.

4.1.4 La reconnaissance des maladies psychologiques dans la LATMP

Cette loi considère également les lésions psychologiques²⁰⁹, mais leur reconnaissance est plus difficile puisqu'elles ne bénéficient présentement pas d'une présomption²¹⁰. En effet, les lésions psychologiques ne sont pas reconnues comme étant des blessures, c'est-à-dire que la présomption prévue à l'article 28 de la LATMP ne peut pas s'appliquer à celles-ci²¹¹. De plus, la présomption de l'article 29 ne peut s'appliquer non plus puisque la liste contenue à l'Annexe I de cette loi ne contient aucune maladie psychologique²¹². Malgré

²⁰⁴ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 30/114 et 30/121 ; H. OUMET, préc., note 158, p. 474 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 252.

²⁰⁵ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 30/37 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 253.

²⁰⁶ H. OUMET, préc., note 158, p. 475.

²⁰⁷ *Id.* ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 260 ; I. SIOUI, préc., note 158.

²⁰⁸ H. OUMET, préc., note 158, p. 475 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 260.

²⁰⁹ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 263.

²¹⁰ I. SIOUI, préc., note 158.

²¹¹ *Id.* ; P. BOUVIER, préc., note 166, n° 28/68 ; J.-Y. BRIÈRE, F. MORIN, D. ROUX et J.-P. VILLAGGI, préc., note 158, n° III-307iv) ; H. OUMET, préc., note 158, p. 473 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 264.

²¹² LATMP, préc., note 157, Annexe I ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 273.

cela, il demeure possible pour les travailleurs d'avoir droit aux droits et indemnités de la LATMP, mais ils devront préalablement faire la preuve de leur lésion professionnelle²¹³. Il est essentiel de démontrer le lien entre la lésion et le travail. En effet, si par exemple la dépendance du travailleur est reliée à des facteurs personnels, il pourrait ne pas bénéficier de ce régime puisque la LATMP ne s'applique qu'en présence d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou encore d'une rechute, récurrence ou aggravation²¹⁴. Il est important de noter qu'il ressort de la jurisprudence que les lésions psychologiques sont reconnues plus souvent comme étant des accidents de travail que des maladies professionnelles²¹⁵.

Un des éléments les plus importants dans la preuve d'un trouble mental constituant un accident de travail est la démonstration du caractère imprévu et soudain²¹⁶. Des événements ayant ces caractéristiques peuvent être par exemple une prise d'otage ou une explosion, mais ceux-ci sont plutôt rares²¹⁷. Il est plus commun d'observer des cas où plusieurs facteurs ont contribué à développer le trouble psychologique²¹⁸. Les tribunaux ont souvent considéré que plusieurs éléments qui, seuls, semblent inoffensifs peuvent constituer le caractère imprévu et soudain lorsqu'ils sont observés ensemble²¹⁹. Bien évidemment, il faudra que cela soit causé « par le fait ou à l'occasion de son travail »²²⁰. De plus, l'examen de ces éléments est fait de façon objective, signifiant que cela doit constituer des événements troublants pour un travailleur raisonnable placé dans les mêmes circonstances et aller au-delà de la simple perception du travailleur²²¹. À titre d'exemple, le harcèlement dans le milieu du travail pourrait être considéré comme imprévisible et soudain, susceptible de mener à une lésion psychologique²²².

²¹³ LATMP, préc., note 157, art. 2 et 30 ; H. OUMET, préc., note 158, p. 473.

²¹⁴ LATMP, préc., note 157, art. 2.

²¹⁵ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 263.

²¹⁶ *Id.*, par. 147 et 265.

²¹⁷ *Id.*, par. 265.

²¹⁸ *Id.*

²¹⁹ *Id.*, par. 147 et 265.

²²⁰ *Id.* ; LATMP, préc., note 157, art. 2.

²²¹ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 265.

²²² J.-Y. BRIÈRE, F. MORIN, D. ROUX et J.-P. VILLAGGI, préc., note 158, n° III-307iv).

Des événements considérés normaux et/ou prévisibles dans le milieu du travail ne pourront être utilisés comme justification ; ils doivent plutôt être jugés comme étant exceptionnels²²³. Les tribunaux ont déjà considéré plusieurs événements comme étant normaux, particulièrement les actes de gérance posés par l'employeurs²²⁴. D'autres exemples sont « la discipline [...] et les changements dans les conditions de travail ». Il en sera généralement de même pour la perte d'emploi.²²⁵ Il est donc clair que tout ce qui ressort des relations de travail normales ne peut être caractérisé comme étant imprévu et soudain²²⁶.

Pour qu'une lésion psychologique constitue une maladie professionnelle, il faudra remplir les conditions de l'article 30²²⁷. Par exemple, le stress vécu par un travailleur œuvrant pendant plusieurs années dans un milieu dangereux peut être reconnu comme étant une cause d'une maladie mentale, ce qui peut être reconnu à son tour comme une maladie professionnelle : dans un tel cas, la maladie est rattachée aux risques découlant de l'emploi²²⁸. De plus, la dépression pourrait être considérée comme une maladie professionnelle, notamment lorsque celle-ci est liée à une surcharge anormale de travail perdurant pendant une longue période : encore une fois, ceci est relié aux risques propres du travail²²⁹. Comme expliqué plus haut dans ce texte, les troubles mentaux sont souvent dus à plusieurs facteurs dans différentes sphères de nos vies. Les tribunaux prennent cela en compte et c'est pourquoi que, par exemple, la dépression pourrait être reconnue comme une lésion professionnelle bien que sa cause ne soit pas exclusivement reliée à l'emploi du travailleur en question²³⁰.

Dans certains cas, l'accident ou la maladie pourrait être l'aggravation, dans le milieu du travail, d'une condition personnelle préexistante dont le travailleur est porteur²³¹. Malgré

²²³ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 147 et 265.

²²⁴ *Id.*, par. 266.

²²⁵ *Id.*

²²⁶ *Id.*

²²⁷ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 273.

²²⁸ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 30/132.

²²⁹ *Id.*, n° 30/136.

²³⁰ *Id.*, n° 30/139.

²³¹ H. OUMET, préc., note 158, p. 476 ; I. SIOUI, préc., note 158.

celle-ci, il sera possible de faire reconnaître la blessure ou la maladie comme étant une lésion professionnelle en autant qu'il est prouvé qu'il y a eu aggravation par l'accident du travail ou qu'il s'agisse bel et bien d'une maladie professionnelle ayant évolué de façon importante dû aux risques de l'emploi²³². Par exemple, une condition présente chez le travailleur de façon asymptomatique pourrait devenir symptomatique à la suite du travail exercé²³³. La théorie du crâne fragile trouve application ici : la loi s'applique même en présence d'une « fragilité physique ou psychique » chez le travailleur ²³⁴. Cela étant dit, il ne sera jamais possible d'utiliser la présence d'une condition personnelle comme seul argument afin de renverser l'application des présomptions²³⁵. Au contraire, si la seule et unique explication derrière une blessure est la manifestation de la condition personnelle au travail, et non un événement imprévu et soudain, il demeurera possible de renverser la présomption de l'article 28 puisqu'elle ne peut s'appliquer dans de telles circonstances²³⁶. De plus, il existe certaines situations dans lesquelles il n'est pas possible de reconnaître une lésion professionnelle, particulièrement lorsque le trouble de santé est incompatible avec le travail en question empêchant ainsi le travailleur d'exécuter ses tâches²³⁷.

4.2 Maladie personnelle

La LNT permet aux salariés de prendre des congés de maladie dont la durée est limitée²³⁸. La loi prévoit qu'un salarié peut s'absenter 26 semaines pendant une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident, entre autres²³⁹. Cependant, cette période ne pourrait être rémunérée par l'employeur que pour les 2 premiers jours de congé dans une année et celle-ci n'est possible que lorsque « le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant »²⁴⁰. Il est du devoir du salarié d'informer son

²³² P. BOUVIER, préc., note 166, n° 28/12, 30/41 et 30/43 ; H. OUMET, préc., note 158, p. 476 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 110 et 112 ; I. SIOUI, préc., note 158.

²³³ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 30/42 ; H. OUMET, préc., note 158, p. 476 ; M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 110.

²³⁴ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 110 et 113 ; I. SIOUI, préc., note 158.

²³⁵ P. BOUVIER, préc., note 166, n° 28/20 et 29/27.

²³⁶ *Id.*, n° 28/30 et 28/44.

²³⁷ M. SANSFAÇON, préc., note 166, par. 112.

²³⁸ LNT, préc., note 68, art. 79.1 al. 1.

²³⁹ *Id.*, art. 79.1 al. 1.

²⁴⁰ *Id.*, art. 79.7 al. 5 et 79.16 al. 2.

employeur le plus rapidement possible de cette absence et des motifs l'entourant²⁴¹. Selon la durée de l'absence ou de la répétitivité de celle-ci, l'employeur pourrait exiger des documents faisant preuve de ces motifs²⁴². Au retour de ce congé, le salarié doit retrouver son poste habituel, incluant les mêmes avantages dont il aurait eu droit s'il était resté au travail²⁴³. Toutefois, une exception existe : lorsque les circonstances du congé constituent « une cause juste et suffisante », l'employeur pourrait congédier, suspendre ou déplacer le salarié²⁴⁴. Ce serait notamment le cas si le salarié devenait définitivement incapable d'exercer ses fonctions normalement selon le type d'emploi qu'il exerce²⁴⁵.

Ce régime de la LNT ne peut trouver application lorsqu'il y a présence d'une lésion professionnelle : c'est la LATMP qui va alors prévaloir²⁴⁶. Sachant cela, les congés prévus par la LNT doivent seulement être utilisés lorsque le trouble de santé ne peut être attribuable à une lésion professionnelle, c'est-à-dire lorsqu'il n'est pas possible de faire reconnaître le trouble comme étant soit un accident du travail, soit une maladie professionnelle, soit une rechute, récurrence ou aggravation. Ce congé prévu par la LNT donne l'opportunité aux salariés, non couverts par la LATMP, d'être en mesure de prendre du repos afin de soigner leur santé mentale.

Il est reconnu par la jurisprudence qu'une maladie en vertu de l'article 79.1 de la LNT inclut notamment la consommation abusive d'alcool²⁴⁷. Il est donc possible pour un salarié souffrant d'un tel trouble psychologique de prendre un congé de maladie, lequel sera couvert par ce régime. Cependant, ceci n'excuse pas toute situation, c'est-à-dire que certaines circonstances peuvent constituer une cause juste et suffisante, permettant parfois à l'employeur de congédier son salarié²⁴⁸. Par exemple, le fait qu'un salarié soit constamment en état d'ivresse et qu'il n'admette pas qu'il souffre d'un trouble de

²⁴¹ *Id.*, art. 79.2 al. 1.

²⁴² *Id.*

²⁴³ *Id.*, art. 79.4 al. 1.

²⁴⁴ *Id.*, art. 79.4 al. 2.

²⁴⁵ BCF, « Les normes du travail », dans Collection de droit 2019-2020, École du Barreau du Québec, vol. 9, *Droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019, p. 63.

²⁴⁶ LNT, préc., note 68, art. 79.1 al. 3.

²⁴⁷ Charles CAZA, *Loi sur les normes du travail : législation, jurisprudence et doctrine*, 17^e éd., coll. « Alter Ego », Montréal, Wilson & Lafleur, 2019, n° 79.1/38.

²⁴⁸ *Id.*, n° 79.1/180 à 79.1/182.

dépendance pourrait justifier les mesures prises par l'employeur²⁴⁹. Aussi, un salarié refusant d'obtenir de l'aide et de se soigner après que son employeur ait clairement énoncé qu'il n'avait pas le choix s'il voulait conserver son emploi pourrait se faire congédier pour cause juste et suffisante²⁵⁰. Malgré qu'il s'agisse d'une maladie réelle, la dépendance ne peut être utilisée comme motif justifiant tous les comportements inacceptables des salariés. Les employeurs doivent respecter la maladie et les congés pris en conséquence, mais ils ont tout de même le droit de congédier, suspendre ou déplacer le salarié face à certains événements.

Il importe également de souligner qu'un trouble de dépendance peut aussi être assimilé par les tribunaux à un « handicap » au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne par les tribunaux* (ci-après « Charte québécoise »)²⁵¹. Le même vaut pour la dépression²⁵². L'employeur a alors une obligation de tenter d'accommoder l'employé handicapé, le tout sans contrainte excessive²⁵³. Il est important de noter que cette obligation s'applique même lorsque le salarié a dépassé la période de congé de 26 semaines accordée par la LNT²⁵⁴. La notion de handicap et l'obligation d'accommodement raisonnable qui s'en suit seront abordées plus en profondeur à la section 5.2.

5. Responsabilités des employeurs

Dans un contrat de travail, les employés et les employeurs ont des obligations à respecter. Dans la présente section, il sera sujet des responsabilités et obligations qui viennent avec le rôle d'employeur, particulièrement au niveau de la santé et de la sécurité au travail. Il

²⁴⁹ *Id.*, n° 79.1/180.

²⁵⁰ *Id.*, n° 79.1/181.

²⁵¹ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 10 ; Henri BRUN, Pierre BRUN et Fannie LAFONTAINE, *Charte des droits de la personne : législation, jurisprudence et doctrine*, 32 éd., coll. « Alter Ego », Montréal, Wilson & Lafleur, 2019, n° 10/276.

²⁵² *Charte québécoise*, préc., note 251, art. 10 ; H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 251, n° 10/287.

²⁵³ *Charte québécoise*, préc., note 251, art. 10 et 16.

²⁵⁴ BCF, préc., note 245, p. 63.

sera d'abord question des devoirs des employeurs quant à la prévention (section 5.1), puis de leurs devoirs une fois qu'un employé est diagnostiqué avec un quelconque trouble de santé (section 5.2). À cette section, l'obligation d'accommodement découlant d'une condition personnelle sera abordée (section 5.2.1), puis ce sera au tour du régime de la LATMP (section 5.2.2).

5.1. En prévention

L'employeur a une obligation générale de « prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié »²⁵⁵. Il doit garantir des conditions de travail sécuritaires et salubres²⁵⁶. La Charte québécoise reconnaît même le droit à toute personne d'avoir « des conditions de travail [...] qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique »²⁵⁷. Ainsi, il ressort de tout cela que l'employeur a une grande responsabilité vis-à-vis la santé de ses employés. Bien évidemment, l'employé doit faire preuve de prudence dans l'exécution de ses tâches, signifiant que la responsabilité ne revient pas entièrement à l'employeur²⁵⁸.

La LSST constitue une loi primordiale en l'espèce puisque son but ultime est de retirer des milieux de travail les différents dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique²⁵⁹. Il s'agit donc d'une loi préventive qui utilise notamment les employeurs afin d'y parvenir²⁶⁰. Cette loi va dans une direction semblable aux autres indiquées plus haut en énonçant que les employeurs ont le devoir de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur »²⁶¹ et que les travailleurs doivent avoir des conditions de travail respectant leur santé, sécurité et intégrité physique²⁶². Plusieurs exemples de mesures nécessaires y sont énoncés, quoi que

²⁵⁵ *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991, art. 2087.

²⁵⁶ BCF, « Le contrat de travail », dans *Collection de droit 2019-2020*, École du Barreau du Québec, vol. 9, *Droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019.

²⁵⁷ Charte québécoise, préc., note 251, art. 46.

²⁵⁸ *Code civil du Québec*, préc., note 255, art. 2088 al. 1.

²⁵⁹ LSST, préc., note 131, art. 2 al. 1.

²⁶⁰ H. OUMET, préc., note 158, p. 447.

²⁶¹ LSST, préc., note 131, art. 51.

²⁶² *Id.*, art. 9.

cette liste ne soit pas exhaustive. S'ajoutant à cela, un travailleur doit pouvoir profiter de soins préventifs et curatifs, compte tenu des risques associés à l'exercice de son travail²⁶³. Cependant, rien dans cette loi ne fait directement référence à la prévention des troubles psychologiques²⁶⁴. Malgré cela, la jurisprudence a déjà reconnu que la LSST visait aussi bien la santé physique que la santé mentale²⁶⁵. En effet, lorsque la LSST mentionne « un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique »²⁶⁶, il est clair que le terme « santé » est indépendant de l'expression « intégrité physique », et en regardant la définition du terme « santé » il est évident que cela inclut autant l'aspect physique que l'aspect mental²⁶⁷. De plus, les différentes obligations des travailleurs et de l'employeur aux articles 49 et 51 démontrent une certaine volonté du législateur de séparer la notion de santé de la notion de sécurité et d'intégrité physique, au lieu de prendre ces trois expressions comme un tout inséparable²⁶⁸. C'est pour cette raison que la Commission des lésions professionnelles (maintenant le TAT) a conclu qu'une travailleuse pouvait exercer son droit de refus face à une situation mettant en danger sa santé mentale ; il est possible d'utiliser le droit de refus même si le risque ne se rapporte pas à la santé physique²⁶⁹. En l'espèce, le danger provenait du directeur général, lequel avait un comportement harcelant à l'égard de la travailleuse²⁷⁰.

En plus de la LSST, l'employeur doit respecter les normes fixées par la LNT. En vertu de celle-ci, il doit particulièrement fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique²⁷¹ (ce qui inclut aussi le harcèlement sexuel²⁷²). Il s'agit d'une obligation de moyens pour l'employeur et celle-ci implique deux volets, soit la prévention et la cessation du harcèlement dès que l'employeur en est avisé²⁷³. Quant à l'obligation de

²⁶³ H. OUMET, préc., note 158, p. 453.

²⁶⁴ Pierre-Paul ST-ONGE, *La détresse psychologique et la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, SEUQAM, 2018, en ligne : <<http://www.seuqam.org/2018/01/06/detresse-psychologique-loi-sante-securite-travail-lsst/>>.

²⁶⁵ *Chagnon et Marché Bel-Air Inc.*, 2000 CanLII 32547 (QC CLP).

²⁶⁶ LSST, préc., note 131, art. 12.

²⁶⁷ *Chagnon et Marché Bel-Air Inc.*, préc., note 265, par. 301 à 304.

²⁶⁸ *Id.*, par. 309 à 311.

²⁶⁹ *Id.*, par. 306 et 320.

²⁷⁰ *Id.*, par. 16.

²⁷¹ LNT, préc., note 68, art. 81.19 al. 2.

²⁷² *Id.*, art. 81.18 al. 1.

²⁷³ C. CAZA, préc., note 247, n° 81.19/3, 81.19/6 et 81.19/8.

prévention du harcèlement psychologique dans le milieu de travail, l'employeur doit prendre des moyens raisonnables en plus de mettre en place une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes²⁷⁴. Les employeurs bénéficient toutefois d'une certaine flexibilité puisque la loi n'impose pas de mesures spécifiques, ce qui signifie qu'ils peuvent choisir les mesures appropriées pour leur milieu, en autant que celles-ci soient suffisantes²⁷⁵. L'obligation d'adopter une politique de prévention à ce sujet est de droit nouveau puisqu'il s'agit d'une règle en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019²⁷⁶. Il s'agit d'une décision du gouvernement pouvant se révéler bien importante dans la lutte contre le harcèlement psychologique, et donc aussi dans la lutte pour l'amélioration de la santé mentale des salariés partout au Québec. En effet, cet ajout législatif est innovateur et permet d'affirmer l'engagement des employeurs dans cette lutte contre le harcèlement psychologique²⁷⁷. Cela permet de démontrer aux salariés qu'il n'y aura aucune tolérance pour ce genre d'agissement en plus de contribuer à l'éducation du personnel à ce sujet²⁷⁸.

Mis à part la prévention, l'employeur doit aussi agir face aux plaintes de harcèlement psychologique²⁷⁹. Lorsqu'il est au courant d'une telle situation, il doit prendre des moyens raisonnables afin d'y mettre fin²⁸⁰. L'employeur a toutefois une certaine liberté dans le choix de mesures à prendre face à cette situation, tant que celles-ci soient suffisantes²⁸¹. Cela étant dit, la politique de prévention du harcèlement psychologique n'est pas une mesure satisfaisant à elle seule l'obligation de faire cesser le harcèlement psychologique²⁸². Des mesures précises doivent être prises afin de mettre un terme au harcèlement²⁸³. Ainsi, l'inaction est inappropriée et insuffisante : l'employeur doit agir et

²⁷⁴ LNT, préc., note 68, art. 81.19 al. 2.

²⁷⁵ C. CAZA, préc., note 247, n° 81.19/8.

²⁷⁶ BCF, préc., note 245.

²⁷⁷ Johanne TELLIER, « Le mouvement #MoiAussi s'invite à l'Assemblée nationale : un corpus législatif revu et actualisé », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019, p. 52.

²⁷⁸ *Id.*

²⁷⁹ BCF, préc., note 245.

²⁸⁰ LNT, préc., note 68, art. 81.19 al. 2.

²⁸¹ BCF, préc., note 245 ; C. CAZA, préc., note 247, n° 81.19/8.

²⁸² C. CAZA, préc., note 247, n° 81.19/10.

²⁸³ *Id.*

contrôler la situation²⁸⁴. Cette obligation est d'autant plus importante dans les milieux de travail plus à risque au harcèlement psychologique²⁸⁵.

Bien que certains puissent être de l'avis que le volet de cessation du harcèlement est plus important que le volet de prévention, ou vice-versa, il importe de prendre conscience que la loi met ces deux aspects de l'avant²⁸⁶. Un ou l'autre n'est pas suffisant, il faut réellement agir en prévention puis réagir aux cas réels lorsqu'ils se produisent²⁸⁷. Il en ressort que l'employeur a le devoir « d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire »²⁸⁸.

Il est clair qu'il existe un nombre limité de normes contribuant à la prévention des troubles psychologiques dans les milieux de travail. Les employeurs ont peu d'obligations à ce niveau. Malgré cela, ils peuvent bien évidemment faire des démarches de leur propre gré afin de contribuer à une bonne santé mentale de leurs employés. Cela est même parfois encouragé ou recommandé par certains organismes gouvernementaux.

Le gouvernement du Québec est conscient du niveau de stress qui peut être présent dans les milieux de travail et comment le climat de travail peut influencer la santé mentale²⁸⁹. Sachant cela, il recommande aux employés d'encourager leur employeur à mettre certaines mesures de l'avant afin d'améliorer le climat professionnel, telles que favoriser une grande participation de chacun dans les activités, la mise en œuvre d'un système permettant la reconnaissance du travail et de la participation des employés et la tenue de rencontres d'équipe régulières²⁹⁰. Il reste que cette intervention demeure limitée puisqu'elle constitue une recommandation et non une obligation.

La Direction de santé publique a quant à elle élaboré un aide-mémoire afin d'aider la conception d'une politique en matière d'alcool ou de drogues en milieu de travail²⁹¹. Elle

²⁸⁴ *Id.*, n° 81.19/11.

²⁸⁵ *Id.*

²⁸⁶ *Id.*, n° 81.19/23.

²⁸⁷ *Id.*

²⁸⁸ *Id.*, n° 81.19/27.

²⁸⁹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 5.

²⁹⁰ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 5.

²⁹¹ DIRECTION DE LA SANTÉ PUBLIQUE, préc., note 115.

aussi est consciente des facteurs présents dans les divers milieux de travail qui peuvent contribuer à la consommation d'alcool ou de drogues²⁹². C'est pour cela qu'il est encouragé d'élaborer une telle politique et d'ainsi protéger les employés des dangers de la consommation abusive et de la dépendance.

Bien que ces derniers points ne soient pas obligatoires pour les employeurs, ils sont conseillés par des organismes gouvernementaux, ce qui nous mène à nous demander si cela ne pourrait pas un jour conduire à des normes juridiques contraignantes pour les employeurs. En effet, si le gouvernement croit utile de les mentionner et même de les recommander, cela implique qu'il pourrait éventuellement croire cela nécessaire et essentiel pour la protection des employés. Cela étant dit, le document de la Direction de santé publique date de 2008 et rien n'a encore été obligatoire à ce sujet aujourd'hui, soit 12 ans plus tard. La conscientisation du gouvernement face à ce problème demeure toutefois un bon pas de l'avant, et elle ne fait qu'être plus importante d'année en année. Peut-être qu'un jour ces recommandations et conseils deviendront des obligations légales pour les employeurs.

5.2. Lorsqu'un diagnostic est posé

5.2.1 L'obligation d'accommodement

Tel que mentionné plus haut, la Charte québécoise reconnaît le droit à toute personne de ne pas subir de discrimination fondée sur le handicap, ce qui s'applique évidemment à l'employeur²⁹³. Ce dernier a une obligation d'accommodement envers les employés atteints d'un handicap, le tout sans contrainte excessive²⁹⁴. Donc, un handicap ne peut servir de prétexte afin de congédier un employé²⁹⁵. Ainsi, la protection s'applique lors de l'emploi et à la fin de celui-ci, mais également au moment de l'embauche et de la période

²⁹² *Id.*

²⁹³ Charte québécoise, préc., note 251, art. 10 et 16.

²⁹⁴ *Id.* ; Émilie DUCHESNE, *Que faire d'un employé présentant une dépendance à l'alcool ou aux drogues ?*, CRHA, 2015, en ligne : <<https://ordrecrha.org/ressources/relations-travail/2015/06/que-faire-d-un-employe-presentant-une-dependance-a-l-alcool-ou-aux-drogues>> ; I. SIOUI, préc., note 158.

²⁹⁵ *Id.*

de probation²⁹⁶. Cependant, la protection cesse si l'accommodement constitue une contrainte excessive pour l'employeur²⁹⁷. Cette protection dans la Charte québécoise revêt d'une grande importance, particulièrement pour les employés atteints de troubles mentaux qui sont souvent laissés sans aucune autre protection²⁹⁸.

La Cour suprême a indiqué que la notion de « handicap » doit être interprétée de façon large et libérale²⁹⁹. Par conséquent, pour être considérée comme étant handicapée au sens de la Charte québécoise, une personne ne doit pas nécessairement présenter des limitations fonctionnelles³⁰⁰. Le terme vise tant « une affectation [...] ainsi que la perception d'une telle affectation »³⁰¹, c'est-à-dire que si l'employeur juge que l'employé a une faiblesse en raison d'un stéréotype ou d'un préjugé, l'employé sera considéré comme étant handicapé. La Cour suprême a aussi indiqué qu'il ne serait pas approprié de donner une définition stricte au terme handicap³⁰². En effet, il est préférable de donner des lignes directrices permettant une interprétation par les tribunaux selon les cas en espèce³⁰³. Vu les grandes avancées technologiques et médicales, il est préférable d'aller dans cette direction afin de ne pas porter atteinte aux gens dans le futur et d'ainsi respecter l'objet de la Charte québécoise³⁰⁴. De plus, la notion de handicap doit s'adapter aux perceptions sociales³⁰⁵. Pour résumé, « un “handicap” peut résulter aussi bien d'une limitation physique que d'une affectation, d'une construction sociale, d'une perception de limitation ou d'une combinaison de tous ces facteurs »³⁰⁶. Ceci permet donc d'inclure un plus grand nombre de personnes, qu'elles aient une atteinte physique ou mentale, que celle-ci soit

²⁹⁶ Charte québécoise, préc., note 251, art. 16.

²⁹⁷ *Id.*, art. 10 et 16 ; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536, par. 22 et 23 ; Maurice DRAPEAU et Alexis AUBRY, « La discrimination fondée sur le handicap ou le moyen pour y pallier : concepts fondamentaux et évolution nécessaire », (2015) 74 *R. du B.* 415, p. 434 et 435.

²⁹⁸ S. PARENT, préc., note 73, p. 477.

²⁹⁹ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)* ; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, 2000 CSC 27, par. 71.

³⁰⁰ *Id.*

³⁰¹ *Id.*, par. 72.

³⁰² *Id.*, par. 76.

³⁰³ *Id.*

³⁰⁴ *Id.*

³⁰⁵ *Id.*, par. 77.

³⁰⁶ *Id.*, par. 79.

réelle ou perçue comme telle, que ce soit une affectation permanente ou temporaire, actuelle ou future et peu importe la présence d'une limitation fonctionnelle ou non³⁰⁷. Afin d'éviter toute distinction, exclusion ou préférence reliée à ce handicap, l'employeur a une obligation d'accommodement, laquelle consiste à mettre en œuvre des mesures raisonnables pour pallier le handicap³⁰⁸. L'employeur doit faire de grands efforts, sans qu'il ait toutefois à subir de contrainte excessive en agissant ainsi³⁰⁹. Donc, l'employé atteint d'un handicap sera en mesure d'exécuter son travail³¹⁰. Toutefois, l'employeur ne peut généralement pas se limiter à mettre en place une norme d'application générale lorsqu'il doit appliquer son obligation d'accommodement puisque cette dernière varie en fonction de l'entreprise, des circonstances et de l'employé en question³¹¹. Il faut donc analyser chaque cas spécifiquement³¹². Le but ultime de l'obligation d'accommodement est bien d'adapter les conditions de travail à l'employé en question, compte tenu de ses caractéristiques personnelles, afin d'éliminer toute discrimination à son égard et lui permettant donc d'accomplir son travail³¹³. Cette obligation permet d'adapter des conditions de travail discriminatoires afin d'inclure des personnes qui sont tout de même en mesure de fonctionner, sans qu'il y ait de contrainte excessive sur l'employeur³¹⁴. Malgré cela, ce dernier demeure en droit d'imposer des exigences professionnelles normales selon l'article 20 de la Charte québécoise, ce qui inclut « les aptitudes ou qualités requises par un emploi »³¹⁵.

³⁰⁷ M. DRAPEAU et A. AUBRY, préc., note 296, p. 441.

³⁰⁸ Charte québécoise, préc., note 251, art. 10 et 16 ; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, préc., note 296, par. 22 et 23 ; M. DRAPEAU et A. AUBRY, préc., note 296, p. 434.

³⁰⁹ Charte québécoise, préc., note 251, art. 10 et 16 ; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, préc., note 296, par. 22 et 23 ; M. DRAPEAU et A. AUBRY, préc., note 296, p. 434 et 435.

³¹⁰ Sébastien PARENT, « L'intégration de l'obligation d'accommodement raisonnable au régime public de la LATMP : une contrainte excessive pour le compromis social ? », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2018, p. 216.

³¹¹ *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec*, [2008] 2 RCS 561, par. 17 ; *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 RCS 161, par. 22.

³¹² S. PARENT, préc., note 309, p. 229 et 230.

³¹³ S. PARENT, préc., note 73, p. 478.

³¹⁴ *Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec*, préc., note 310, par. 14.

³¹⁵ Charte québécoise, préc., note 251, art. 20.

Les troubles psychologiques peuvent souvent être considérés comme des handicaps. L'anxiété et la dépression sont des handicaps au sens de l'article 10 de la Charte québécoise³¹⁶. Ceci inclut notamment la dépression post-partum³¹⁷. De plus, un syndrome anxio-dépressif temporaire a déjà été considéré comme un handicap, même s'il n'est que temporaire puisque la durée n'est pas déterminante dans la qualification d'un handicap³¹⁸. Une maladie bipolaire accompagnée de troubles d'humeur avec dépression est aussi considérée comme un handicap³¹⁹. D'autres exemples de handicap dans ce genre sont les crises de paniques et les troubles de personnalité³²⁰.

L'alcoolisme et la toxicomanie sont eux aussi des handicaps reconnus en vertu de la Charte québécoise³²¹. Cela étant dit, les employeurs doivent tenter d'accommoder leurs employés atteints de ce type de dépendance, tant que cela ne représente pas une contrainte excessive à leur égard³²². La dépendance aux drogues est donc un handicap au même titre que les autres troubles compris par ce terme ; les obligations sont les mêmes pour les employeurs. Ainsi, l'employé doit être protégé contre la discrimination pouvant être faite à son égard³²³. Malgré qu'ils soient considérés comme des handicaps, les tribunaux ont jugé que ces troubles revêtent jusqu'à un certain point de la volonté de la personne en question³²⁴. Ainsi, il est parfois possible pour les employeurs d'avoir recours à une approche disciplinaire³²⁵. De plus, les employeurs peuvent conclure, lorsque certaines conditions sont présentes, des ententes de dernière chance visant la fin d'emploi en cas de récurrence avec les employés souffrant de ce type de problème, mais l'obligation

³¹⁶ H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 251, n° 10/287, 10/288 et 10/338.

³¹⁷ *Id.*, n° 10/289.

³¹⁸ *Id.*, n° 10/280.

³¹⁹ *Id.*, n° 10/283.

³²⁰ S. PARENT, préc., note 73, p. 482.

³²¹ H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 251, n° 10/392 ; Lysiane CLÉMENT-MAYOR et Stéphanie FOURNIER, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en emploi : entre perception et protection », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014, p. 179.

³²² Megan BEAL, « Le cannabis à des fins récréatives et médicales désoriente », (2019) *L'espace RH : bulletin travail, emploi et droits de la personne*, Fasken, en ligne : <<https://edoctrine.caij.qc.ca/publications-cabinets/fasken/2019/a80666/fr/PC-a113686>>.

³²³ *Id.*

³²⁴ H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 251, n° 10/392.

³²⁵ *Id.*

d'accommodement devra tout de même être respectée³²⁶. En effet, ce type d'entente qui prévoit un congédiement automatique non contestable ne va pas à l'encontre de l'article 10 de la Charte québécoise³²⁷. De plus, il a déjà été reconnu qu'un employeur peut imposer, dans certaines circonstances exceptionnelles, une abstinence complète, même en dehors des heures de travail, à l'égard d'un employé souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie en plus de lui faire passer des tests de dépistage aléatoire, le tout sur recommandation du médecin³²⁸. Il est important de prendre note que l'obligation d'accommodement n'a pas à être remplie à l'égard d'un employé ne souffrant pas de dépendance, exception faite pour ceux faisant usage de cannabis pour fins médicales notamment pour traiter un handicap potentiel³²⁹. Cependant, le fait que l'employé soit un consommateur occasionnel ne justifie tout de même pas qu'il soit traité de façon différente comparativement aux autres employés³³⁰.

L'obligation d'accommodement raisonnable s'applique évidemment à l'employeur en faveur des employés, mais celle-ci n'est pas unilatérale³³¹. En effet, l'employé en question et le syndicat, lorsqu'il y en a un, doivent contribuer à la recherche de mesures raisonnables³³². De ce fait, un employé ne peut refuser l'aide de son employeur pour ensuite se plaindre d'un manque de mesures de la part de l'employeur³³³. Par exemple, il faut offrir de l'aide aux employés souffrant de dépendance à l'alcool³³⁴. Lorsqu'un employé n'admet pas son trouble, l'obligation peut être grandement diminuée³³⁵. L'employé doit donc généralement admettre sa dépendance (son handicap) afin d'avoir droit à l'obligation d'accommodement³³⁶.

³²⁶ *Id.*, n° 10/394.

³²⁷ *Id.*, n° 10/395.

³²⁸ *Id.*, n° 10/396.

³²⁹ M. BEAL, préc., note 321.

³³⁰ L. CLÉMENT-MAYOR et S. FOURNIER, préc., note 320, p. 183.

³³¹ Annie PÉTRIN, « Alcoolisme : l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur », (2017) *LM Express, Loranger Marcoux*, en ligne : < <https://edoctrine.caij.qc.ca/publications-cabinets/lm/2017/a88342/fr/PC-a103318>>.

³³² *Id.*

³³³ *Id.*

³³⁴ *Id.*

³³⁵ *Id.*

³³⁶ *Id.*

L'obligation d'accommodement s'applique à la LATMP, signifiant que les employeurs doivent remplir ce devoir lorsqu'un travailleur a subi une lésion professionnelle, même si cela n'est pas expressément prévu par la LATMP³³⁷. Ainsi, ils doivent remplir les exigences de cette obligation au moment du retour au travail par le travailleur ou lors de la recherche d'emploi pour celui-ci³³⁸. En effet, l'obligation d'accommodement est prévue pour les employés atteints d'un handicap, ce qui est nécessairement le cas d'un travailleur ayant toujours des limitations fonctionnelles après avoir subi une lésion professionnelle³³⁹. L'employeur doit donc respecter les dispositions de la LATMP, tout en respectant l'obligation d'accommodement imposée par la Charte³⁴⁰. Il est important de noter que l'obligation d'accommodement pour l'employeur est accompagnée de l'obligation pour le travailleur d'accepter ce qui lui est raisonnablement proposé si l'accommodement est raisonnable³⁴¹. De ce fait, l'employeur doit respecter l'obligation d'accommodement pour tous ses employés, incluant ceux ayant subi une lésion professionnelle. Il doit l'appliquer à l'égard de tous les employés ayant un handicap, que celui-ci soit dû à une condition personnelle ou à une lésion professionnelle³⁴². Il faut toutefois noter que l'obligation d'accommodement raisonnable et le régime de la LATMP doivent être respectés³⁴³. En effet, les limites de l'obligation d'accommodement raisonnable, bien que cette dernière fasse partie d'un droit fondamental, proviennent de l'interprétation qu'a faite la jurisprudence de cette obligation et non de termes spécifiques provenant de la Charte québécoise directement³⁴⁴. Un des effets de l'inclusion de l'obligation d'accommodement dans le régime de la LATMP pourrait être de causer une certaine instabilité dans les droits des travailleurs, lesquels pourront dorénavant revendiquer des mesures plus grandes par

³³⁷ *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail) c. Caron*, 2018 CSC 3, par. 51 ; Élodie BRUNET, « Affaire Caron : c'est confirmé, les employeurs ont une obligation d'accommodement dans les cas de lésion professionnelle », (2018) *Le Droit de savoir*, Lavery, en ligne : <<https://edoctrine.caij.qc.ca/publications-cabinets/lavery/2018/a80959/fr/PC-a103859>>.

³³⁸ *Id.*

³³⁹ É. BRUNET, préc., note 336.

³⁴⁰ *Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail) c. Caron*, préc., note 336 ; É. BRUNET, préc., note 336.

³⁴¹ É. BRUNET, préc., note 336.

³⁴² S. PARENT, préc., note 73, p. 500.

³⁴³ S. PARENT, préc., note 309, p. 225.

³⁴⁴ *Id.*

les employeurs puisque la limite est la contrainte excessive en fonction des faits propres à chaque cas³⁴⁵.

Tel qu'énoncé plus haut, les mesures prises par l'employeur afin de respecter l'obligation d'accommodement sont propres à chaque situation. Ainsi, il n'y a pas de formule d'application générale pouvant être appliquée à chaque cas de handicap. Il peut toutefois être pertinent de regarder certains exemples de mesures répondant à l'obligation d'accommodement. Dans le cas d'un employé souffrant de dépression, un moyen pour pallier le handicap pourrait être un travail à temps partiel pourvu que l'employeur n'ait pas à créer un poste sur mesure au salarié handicapé³⁴⁶. De plus, après une période d'absence relativement longue, un retour progressif au travail pourrait être une mesure d'accommodement appropriée³⁴⁷. Finalement, lorsqu'un employé souffre de troubles psychologiques en raison du fait qu'il a été victime de harcèlement psychologique par un ou des collègues, plusieurs mesures peuvent ou doivent être prises par l'employeur³⁴⁸. Par exemple, il est possible de changer les heures de travail ou même de déplacer l'employé nécessitant l'accommodement ou l'harcelleur, le tout afin que les deux employés ne se côtoient plus³⁴⁹.

En effet, afin de cesser le harcèlement psychologique, l'employeur pourrait être contraint à supprimer les contacts entre la victime et l'harcelleur³⁵⁰. De ce fait, il pourrait notamment avoir à modifier certaines conditions de travail de l'harcelleur afin de respecter ce genre d'ordonnance³⁵¹. Puisqu'il peut être très long avant qu'une telle ordonnance soit imposée, certains médecins ont pris l'habitude de prescrire une restriction de contact entre les deux personnes afin de protéger la santé mentale de leur patient³⁵². Cependant, certains employeurs ne prennent pas ces directives médicales au sérieux³⁵³.

³⁴⁵ *Id.*, p. 232.

³⁴⁶ H. BRUN, P. BRUN et F. LAFONTAINE, préc., note 251, n° 10/355.

³⁴⁷ *Id.*, n° 10/280.

³⁴⁸ S. PARENT, préc., note 73, p. 496 et 497.

³⁴⁹ *Id.*

³⁵⁰ *Id.*, p. 475.

³⁵¹ *Id.*

³⁵² *Id.*, p. 476.

³⁵³ *Id.*, p. 485.

La défunte Commission des lésions professionnelles et le TAT – division de la santé et de la sécurité au travail (qui a remplacé la Commission des lésions professionnelles) ont un historique de parfois favoriser la distanciation physique entre l’harceleur et la victime dans le milieu du travail³⁵⁴. En effet, selon eux, il peut s’agir d’« une limitation fonctionnelle de nature préventive afin d’éviter une récurrence, rechute ou aggravation et un nouvel épisode de symptômes »³⁵⁵. La distanciation peut servir de moyen afin d’éviter que l’employé-victime ne subisse de nouveau une crise symptomatique³⁵⁶. Évidemment, cela n’est pas nécessairement la mesure appropriée chaque fois puisqu’il faut regarder les faits en l’espèce. Puisqu’il a été établi qu’une telle mesure constitue une limitation fonctionnelle et qu’un handicap inclut généralement les limitations dites fonctionnelles, il est possible de considérer la distanciation entre harceleur et victime de handicap³⁵⁷. Dans un autre cas, un arbitre a considéré que l’employée-victime ne pouvait retourner à son travail, et ce, même si la qualification légale de harcèlement psychologique n’avait pas été faite³⁵⁸. Elle demeurerait incapable de remplir ses tâches professionnelles puisqu’il y avait toujours présence des facteurs de stress et qu’elle n’était pas encore rétablie psychologiquement³⁵⁹. Ainsi, la qualification de harcèlement psychologique n’est pas toujours pertinente à savoir si l’employé en question a la capacité de retourner travailler³⁶⁰.

La jurisprudence arbitrale reconnaît que, lorsqu’il y a présence de facteurs stressants provenant de collègues précis, les avis médicaux ordonnant la distanciation entre collègues s’avèrent un handicap³⁶¹. L’employeur doit donc prendre des mesures afin d’accommoder son employé. Du côté du médecin, son but doit être d’éviter toute rechute, aggravation ou récurrence de la part de son patient ayant développé une maladie, ce qui serait possible par l’évitement de contact avec son harceleur³⁶². Les médecins devront donc

³⁵⁴ *Id.*, p. 488.

³⁵⁵ *Société canadienne des postes et Kurtz*, 2009 QCCLP 4896 (CanLII), par. 65.

³⁵⁶ *Id.*

³⁵⁷ S. PARENT, préc., note 73, p. 489.

³⁵⁸ *Association des employés du nord québécois c. Commission scolaire Kativik*, 2013 CanLII 10995 (QC SAT), par. 188 et 189.

³⁵⁹ *Id.*

³⁶⁰ *Id.*

³⁶¹ S. PARENT, préc., note 73, p. 489 à 493 ; par exemple : *Curateur public du Québec et Association des juristes de l’État*, 2014 CanLII 75994 (QC SAT), par. 347.

³⁶² S. PARENT, préc., note 73, p. 494.

s'assurer que la raison est belle et bien médicale et non seulement une quelconque préférence de collègue de la part de l'employé-victime³⁶³. Tel qu'expliqué plus tôt, il reviendra ensuite à l'employé atteint du handicap de collaborer avec son employeur afin de trouver un accommodement, par exemple de changer de département ou de poste de travail³⁶⁴. Bien que tout contact doive être évité, il faut demeurer conscient que certaines rencontres pourraient arriver et celles-ci ne doivent pas pénaliser l'employé-victime³⁶⁵. Il est important de préciser que ce n'est pas le harcèlement psychologique qui fait le handicap, mais bien les conséquences psychologiques sur la victime du harcèlement³⁶⁶. Ainsi, s'il n'y a pas de diagnostic de trouble psychologique, l'employeur n'aura pas à remplir l'obligation d'accommodement³⁶⁷. Il devra toutefois respecter l'article 81.19 LNT tel qu'expliqué plus haut.

5.2.2 Le régime de la LATMP

Lorsqu'un travailleur atteint d'un trouble psychologique réussit à démontrer que celui-ci répond à la définition d'une lésion professionnelle, ce travailleur a droit aux protections offertes par la LATMP³⁶⁸. Ceci implique donc qu'il a droit à l'indemnité de remplacement de revenu s'il devient incapable de remplir ses fonctions professionnelles, au processus de réparation des lésions professionnelles, dont les soins et traitements payés, ainsi qu'au retour au travail³⁶⁹.

Le travailleur atteint d'une lésion professionnelle peut recevoir une indemnité de remplacement de revenu lorsqu'il n'est plus en mesure d'exercer son emploi habituel dû à cette lésion³⁷⁰. Cette indemnité de remplacement de revenu doit être versée par l'employeur les quatorze premières journées lors desquelles le travailleur aurait normalement travaillé mais qu'il ne peut pas le faire en raison de sa lésion

³⁶³ *Id.*

³⁶⁴ *Id.*, p. 494 et 496.

³⁶⁵ Gervais et *Établissements de détention du Québec*, 2006 CanLII 67315 (QC CLP), par. 153.

³⁶⁶ S. PARENT, préc., note 73, p. 495.

³⁶⁷ *Id.*

³⁶⁸ LATMP, préc., note 157, art. 1.

³⁶⁹ *Id.*, art. 1 et 44.

³⁷⁰ *Id.*, art. 44.

professionnelle³⁷¹. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CNESST ») devra cependant rembourser ce montant à l'employeur³⁷². Cette indemnité équivaut généralement à 90% du revenu annuel du travailleur et elle est remise tant et aussi longtemps que le travailleur a besoin de réadaptation pour soit être capable de retourner à son emploi, soit être capable d'exercer un autre emploi convenable³⁷³. Ainsi, même si sa condition lui permettait d'exercer un autre emploi, il suffit qu'il ne puisse exercer son emploi habituel afin d'avoir droit à l'indemnité de remplacement de revenu lors de la démarche visant à la réadaptation et à la recherche d'un emploi convenable chez l'employeur ou ailleurs³⁷⁴. Le travailleur est présumé incapable d'exercer son emploi tant que sa lésion n'est pas consolidée, signifiant qu'il y a présomption tant que la lésion n'est pas guérie ou qu'il n'y a plus d'amélioration prévisible³⁷⁵. Cette présomption simple peut toutefois être renversée³⁷⁶. Lorsque le travailleur sera de retour au travail mais qu'il aura à s'absenter de nouveau en raison de soins, d'examens médicaux ou d'activités de réadaptation relatifs à sa lésion professionnelle, l'employeur devra lui verser son salaire net³⁷⁷. Ceci sera, encore une fois, remboursé par la CNESST, à moins qu'il ne s'agisse d'un examen médical requis par l'employeur³⁷⁸.

Le travailleur a droit au retour au travail lorsqu'il redevient capable d'exercer son emploi³⁷⁹. En cas de contrat de travail à durée indéterminée, le travailleur a priorité dans la réintégration de son emploi dans l'établissement où il travaillait au moment de la manifestation de la lésion professionnelle³⁸⁰. Il est aussi possible pour le travailleur d'exercer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de son employeur³⁸¹. En cas de contrat de travail à durée déterminée, le travailleur a droit de

³⁷¹ *Id.*, art. 60 al. 1.

³⁷² *Id.*, art. 60 al. 3.

³⁷³ *Id.*, art. 45 et 47.

³⁷⁴ I. SIOUI, préc., note 158.

³⁷⁵ *Id.* ; LATMP, préc., note 157, art. 2 et 46.

³⁷⁶ I. SIOUI, préc., note 158.

³⁷⁷ LATMP, préc., note 157, art. 61 al. 1.

³⁷⁸ *Id.*, art. 61 al. 2.

³⁷⁹ *Id.*, art. 234 et suiv. ; I. SIOUI, préc., note 158.

³⁸⁰ LATMP, préc., note 157, art. 236.

³⁸¹ *Id.*

réintégrer son emploi habituel jusqu'à la date de fin de contrat s'il redevient capable avant la fin du contrat³⁸². Dans le cas d'un travailleur toujours incapable d'exercer son emploi habituel mais qui devient capable d'occuper un autre emploi convenable, celui-ci peut « occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son travailleur »³⁸³. Sous réserve de l'obligation d'accommodement découlant de la Charte québécoise traitée antérieurement, lorsque l'établissement de l'employeur compte vingt travailleurs ou moins, le travailleur en question peut exercer ces droits dans l'année suivant le début de son absence³⁸⁴. Ce délai sera toutefois de deux ans si l'établissement de l'employeur compte plus de vingt travailleurs³⁸⁵.

Il est important de noter que le travailleur, tout au long de son absence, continue d'accumuler de l'ancienneté et de participer aux régimes de retraite et d'assurances s'il paye ses cotisations, ce qui implique que l'employeur devra également payer sa part³⁸⁶. Aussi, à son retour au travail, le travailleur doit « recevoir le salaire et les avantages aux mêmes taux et conditions que ceux dont il bénéficierait s'il avait continué à exercer son emploi pendant son absence »³⁸⁷. Si le travailleur intègre plutôt un emploi convenable, il doit recevoir le salaire et les avantages en lien avec cet emploi, tout en considérant l'ancienneté et le service continu qu'il a cumulés³⁸⁸.

6. Réforme

Le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale prévoit accomplir plusieurs engagements durant son mandat. Il souhaite notamment réaliser une réforme visant la santé et la sécurité au travail, particulièrement de la LATMP, laquelle n'en a pas subi depuis son entrée en vigueur en 1985³⁸⁹. Cette réforme viserait deux points importants,

³⁸² *Id.*, art. 237.

³⁸³ *Id.*, art. 239.

³⁸⁴ *Id.*, art. 240(1).

³⁸⁵ *Id.*, art. 240(2).

³⁸⁶ *Id.*, art. 235.

³⁸⁷ *Id.*, art. 242 al. 1.

³⁸⁸ *Id.*, art. 242 al. 2.

³⁸⁹ P. CLOUTIER, préc., note 10.

dont celui de faciliter la reconnaissance de certaines lésions psychologiques³⁹⁰. Son but ultime semble être d'assurer une meilleure santé mentale aux travailleurs du Québec³⁹¹.

L'autre point visé par la réforme est la prévention en santé et sécurité du travail, ce qui est présentement régie par la LSST³⁹². Cependant, la gestion des lésions psychologiques n'est pas abordée dans celle-ci, sauf de façon sommaire aux articles 49, 49.1, 51 et 51.2³⁹³. De plus, seul le quart des milieux de travail sont actuellement couverts par l'obligation de mettre en place un programme de prévention, soit les « groupes à risque » en vertu de la loi, dont les secteurs miniers et forestiers, lesquels sont plus dangereux que les autres³⁹⁴. Ce genre de secteur a notamment le devoir de mettre en place « un programme de prévention propre à leur environnement de travail »³⁹⁵. Le ministre semble vouloir élargir les employeurs ciblés par une obligation générale d'avoir un programme de prévention³⁹⁶. Une des mesures possiblement utilisées afin de prévenir ces troubles psychologiques serait l'obligation d'« une analyse des risques de l'environnement de travail » pour les employeurs³⁹⁷. Une approche préventive semble primordiale au bien-être des travailleurs, autant sur le plan professionnel que personnel³⁹⁸.

Prenons comme exemple les travailleurs œuvrant dans le milieu de la santé au Québec, milieu n'étant pas couvert par l'implantation d'un programme de prévention³⁹⁹. Leur risque d'être victime d'actes violents a accru de près de 82% en seulement 2 ans⁴⁰⁰. Par ailleurs, l'absentéisme dans ce secteur a connu une augmentation de 34%⁴⁰¹. En plus, une

³⁹⁰ *Id.* ; J.-P. JOYAL-VILLIARD, préc., note 9.

³⁹¹ P. CLOUTIER, préc., note 10.

³⁹² LSST, préc., note 131, art. 2.

³⁹³ *Id.*, art. 49, 49.1, 51, 51.2. ; J.-P. JOYAL-VILLIARD, préc., note 9.

³⁹⁴ V. GAMACHE, préc., note 10.

³⁹⁵ *Id.*

³⁹⁶ *Id.*

³⁹⁷ P. CLOUTIER, préc., note 10.

³⁹⁸ Andreea D. VANACKER, « S'épanouir au travail, s'épanouir dans la vie », (2020) *La Presse*, en ligne : <http://plus.lapresse.ca/screens/bf91cf99-bb4a-4688-b239-b7ba4ac17865__7C__0.html?utm_medium=Email&utm_campaign=Internal+Share&utm_content=Screen>.

³⁹⁹ V. GAMACHE, préc., note 10.

⁴⁰⁰ *Id.*

⁴⁰¹ *Id.*

cinquantaite d'accidents de travail se produit chaque jour⁴⁰². Il s'agit du secteur ayant le record de réclamations à la CNESST⁴⁰³. Ces chiffres démontrent un besoin de prendre la situation au sérieux et de mettre en place des programmes de prévention afin de venir en aide à ces travailleurs, notamment en essayant d'améliorer leur santé mentale. Grâce à de tels outils de prévention, le secteur de la santé pourrait être plus en mesure de réduire le nombre de lésions professionnelles vécues par ses travailleurs⁴⁰⁴.

En ce qui a trait à la LATMP, aucune présomption d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne peut être mise en pratique au bénéfice des travailleurs souffrant de troubles mentaux, alors qu'il existe de telles présomptions pour certaines lésions physiques⁴⁰⁵. Tel qu'expliqué plus haut, ni la présomption de l'article 28 ni celle de l'article 29 ne trouvent application dans de telles circonstances de lésions psychologiques, signifiant que les travailleurs doivent plutôt prouver leur accident de travail ou leur maladie professionnelle. Ceci n'est malheureusement pas toujours évident et facile puisque cela peut nécessiter des témoignages d'experts, dont des médecins et psychologues⁴⁰⁶. De plus, l'employeur pourrait prétendre que le trouble psychologique n'est pas lié aux fonctions professionnelles, mais plutôt à la vie personnelle du travailleur⁴⁰⁷. Ainsi, le régime actuel peut parfois s'avérer lourd sur les épaules du travailleur, lequel devra être questionné sur sa vie privée ce qui peut être difficile et parfois humiliant⁴⁰⁸. Malheureusement, cela causera certains travailleurs à simplement abandonner la réclamation⁴⁰⁹. De ce fait, plusieurs demeurent à leur poste alors qu'ils souffrent d'un trouble psychologique, ce qui peut entraîner de l'absentéisme, du

⁴⁰² Marie-Michèle SIOUI, « Boulet mise sur les milieux de travail pour évaluer le risque », (2019) *LeDevoir*, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/politique/quebec/568798/la-reforme-boulet-misera-sur-la-prevention-obligatoire>>.

⁴⁰³ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, « Une réforme législative plus que nécessaire », (2020) *Confédération des syndicats nationaux*, en ligne : <<https://www.csn.qc.ca/actualites/une-reforme-legislative-plus-que-necessaire/>>.

⁴⁰⁴ Lia LÉVESQUE, « Réforme de la Loi sur la santé et la sécurité au travail : ça presse, dit la FTQ », (2019) *laVoixdel'Est*, en ligne : <<https://www.lavoixdelest.ca/actualites/le-fil-groupe-capitales-medias/reforme-de-la-loi-sur-la-sante-et-la-securite-du-travail-ca-presse-dit-la-ftq-fa61a282c8e28f3eb5cd82da8ff69939>>.

⁴⁰⁵ LATMP, préc., note 157, art. 28 et 29 et Annexe I.

⁴⁰⁶ P. CLOUTIER, préc., note 10.

⁴⁰⁷ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, préc., note 402.

⁴⁰⁸ *Id.*

⁴⁰⁹ *Id.*

présentéisme et du roulement de personnel tel qu'expliqué plus haut⁴¹⁰. Le ministre Boulet souhaiterait simplifier la reconnaissance et l'indemnisation de plusieurs troubles psychologiques pouvant être reliés au travail, dont l'anxiété et le stress post-traumatique⁴¹¹. Selon lui, les réalités d'aujourd'hui dans les différents milieux de travail nous obligent à mettre l'aspect physique et l'aspect psychologique sur un même pied d'égalité⁴¹². Ainsi, l'indemnisation serait accessible plus facilement pour les travailleurs touchés par des troubles psychologiques⁴¹³.

Afin de faciliter la reconnaissance des lésions psychologiques, le ministre Boulet souhaite effectuer des ajouts à la liste de maladies physiques retrouvées à l'Annexe I de la LATMP, laquelle annexe permet l'application d'une présomption de maladie professionnelle, afin qu'elle puisse inclure des troubles mentaux⁴¹⁴. Étant présentement très difficile de modifier cette annexe, le ministre souhaite au contraire avoir une liste plus flexible, pouvant s'adapter aux réalités évolutives « des connaissances médicales et psychologiques » et de la société québécoise⁴¹⁵. Il serait donc possible d'ajouter à cette liste et même de retirer certains de ses éléments sans qu'il soit nécessaire de procéder à une modification de la loi⁴¹⁶.

Par cette réforme, la santé mentale des travailleurs pourrait avoir droit à une meilleure prise en charge⁴¹⁷. En facilitant la reconnaissance des lésions psychologiques, les travailleurs pourront bénéficier d'un congé de maladie avec le versement d'une indemnité de remplacement de revenu plutôt de continuer à travailler ou de retourner au travail de façon prématurée⁴¹⁸. Par conséquent, le présentéisme, ce qui peut s'avérer beaucoup plus néfaste pour les entreprises que de l'absentéisme, sera réduit⁴¹⁹.

⁴¹⁰ *Id.*

⁴¹¹ P. CLOUTIER, préc., note 10.

⁴¹² *Id.*

⁴¹³ *Id.* ; J.-P. JOYAL-VILLIARD, préc., note 9.

⁴¹⁴ V. GAMACHE, préc., note 10.

⁴¹⁵ *Id.*

⁴¹⁶ *Id.*

⁴¹⁷ P. CLOUTIER, préc., note 10.

⁴¹⁸ CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, préc., note 402 ; A.D. VANACKER, préc., note 397.

⁴¹⁹ *Id.*

7. État de la situation

Il est clair que la santé mentale constitue un enjeu extrêmement important puisque chacun peut être à risque de développer des troubles psychologiques. Il importe de se rappeler qu'un canadien sur cinq en souffre⁴²⁰. De plus, il est reconnu qu'il peut coûter très cher aux employeurs d'avoir des employés n'ayant pas une bonne santé mentale. Sachant cela, nous croyons qu'il s'avère primordial de promouvoir une bonne santé mentale sur le milieu du travail et de prévenir les troubles psychologiques. Malheureusement, la protection actuellement offerte aux employés souffrant de troubles mentaux est insuffisante. Ceci est grandement évident en regardant les diverses statistiques sur le sujet.

Le stress en milieu de travail était responsable de 1 032 lésions acceptées pour l'année 2015⁴²¹. La nature de ces lésions était principalement le choc nerveux (62.5% des cas), le trouble d'adaptation (23.8% des cas) et l'anxiété, le stress et les troubles névrotiques (10.8% des cas)⁴²². Côté monétaire, cela représentait 1.53% des lésions professionnelles ayant droit à l'indemnité de remplacement de revenus, en 2015 toujours, équivalant à une moyenne de 14 998\$ par travailleur⁴²³. Il s'agit d'une absence moyenne de 175.4 jours⁴²⁴, quoique la plupart était soit d'une durée supérieure à un an (20.4%) soit d'une durée de 14 jours ou moins (19.9%)⁴²⁵. De plus, les « frais d'assistance médicale ou de réadaptation » étaient d'une moyenne de 3 062\$ par travailleur⁴²⁶. De toutes ces 1 032 lésions attribuables au stress en milieu de travail, 10.9% de celles-ci étaient dues au stress chronique, c'est-à-dire un stress se déroulant sur une longue durée⁴²⁷. De cela, 25.9% étaient dues au harcèlement psychologique⁴²⁸. Cela représentait 2.8% des lésions reliées

⁴²⁰ COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, préc., note 2, p. 8.

⁴²¹ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, *Statistiques sur les lésions attribuables au stress en milieu de travail 2012-2015*, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2017, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-321web.pdf>>.

⁴²² *Id.*

⁴²³ *Id.*, p. 10.

⁴²⁴ *Id.*

⁴²⁵ *Id.*, p. 22.

⁴²⁶ *Id.*, p. 23.

⁴²⁷ *Id.*, p. 9 et 14.

⁴²⁸ *Id.*, p. 11 et 37.

au stress de façon globale⁴²⁹. En complément, 89.1% de ces 1 032 lésions étaient dues au stress aigu, qui est au contraire généré par un seul événement traumatique⁴³⁰. Quant au harcèlement sexuel, il correspondait à 1% des lésions attribuables au stress en milieu de travail⁴³¹. Le groupe le plus vulnérable des lésions dues au stress en milieu de travail était le personnel infirmier, lequel représentait 10.4% des lésions acceptées⁴³².

En 2018, soit trois ans plus tard, la situation avait déjà évolué. Au total, 1 541 lésions dues au stress en milieu de travail ont été acceptées, une grande augmentation depuis 2015⁴³³. La nature de ces lésions était encore une fois principalement le choc nerveux (49.4%), le trouble d'adaptation (36.4%) et l'anxiété, le stress et les troubles névrotiques (9.2%)⁴³⁴. De toutes ces lésions, 23.6% étaient attribuables au stress chronique versus 76.4% pour le stress aigu⁴³⁵. Le harcèlement psychologique était responsable de 68.4% des lésions dues au stress chronique en 2018, ce qui équivaut à 249 lésions contrairement à 31 lésions en 2015⁴³⁶. Ces dernières statistiques, lesquelles sont les plus étonnantes selon nous dans ce rapport, sont l'évidence que le harcèlement psychologique en milieu de travail a subi une véritable hausse. Il se pourrait toutefois que cette augmentation soit due à une meilleure acceptabilité. Cependant, il demeure clair que les problèmes de harcèlement psychologique sont loin d'être réglés et qu'il faut continuer à investir de nombreux efforts pour y mettre fin.

Tel que vu plus haut dans les sections 2.3 et 3.3, le stress peut constituer un facteur important dans le développement de troubles mentaux⁴³⁷. Bien que 1 032 et 1541 lésions puissent paraître comme des nombres relativement bas, il faut se rappeler qu'il s'agit de chiffres se répétant à chaque année. Ainsi, il s'agit d'environ un millier de lésions qu'il

⁴²⁹ *Id.*, p. 15.

⁴³⁰ *Id.*, p. 9 et 14.

⁴³¹ *Id.*

⁴³² *Id.*, p. 9.

⁴³³ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en milieu de travail 2015-2018*, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2019, p. 16, en ligne : <<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-331web.pdf>>.

⁴³⁴ *Id.*, p. 21.

⁴³⁵ *Id.*, p. 16.

⁴³⁶ *Id.*, p. 17.

⁴³⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 4.

serait possible d'éviter si les employeurs avaient de plus importantes responsabilités vis-à-vis la prévention du stress en milieu de travail seulement. De plus, rappelons qu'avec l'état du droit actuel, il est possible que certains travailleurs décident d'abandonner leur demande en raison de la difficulté liée à la reconnaissance de leur lésion, dont notamment l'absence de présomption.

Quant au harcèlement psychologique, les normes mises en place par le gouvernement québécois sont importantes et innovatrices. Cependant, il semble que cela ne soit pas suffisant ; le harcèlement psychologique (excluant le harcèlement sexuel) était responsable de 30.5% des lésions psychiques en 2018, équivalent à 249 lésions acceptées⁴³⁸. De plus, il semble y avoir une augmentation du nombre de dossiers pour harcèlement (psychologique et sexuel) entre les années 2015 et 2018, le nombre de dossiers ouverts ayant passé de 335 à 1121⁴³⁹. En 2015, 42 dossiers avaient été acceptés, contrairement à 274 en 2018⁴⁴⁰. La quantité de dossiers pour harcèlement psychologique (1081 ouverts et 249 acceptés en 2018) est aussi beaucoup plus importante que celle pour harcèlement sexuel (40 ouverts et 25 acceptés en 2018)⁴⁴¹.

De plus, il y a eu une augmentation de 32.1% des lésions dues à la violence psychique (que ce soit par le harcèlement ou autre) en milieu de travail entre 2015 et 2018⁴⁴². En 2018, ces lésions psychiques se manifestaient principalement en choc nerveux (42.8%) et en trouble d'adaptation (41.3%)⁴⁴³. Encore une fois, le personnel de la santé et le personnel dans les services étaient ceux ayant été le plus touchés par la violence psychique en milieu de travail, représentant 13.1% et 11.6% respectivement⁴⁴⁴. Étant conscient de tout cela, il semble que les normes mises en place pour contrer le harcèlement psychologique soient insuffisantes et que la législation devrait être complétée sur ce point.

⁴³⁸ COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, préc., note 432, p. 5.

⁴³⁹ *Id.*, p. 27.

⁴⁴⁰ *Id.*

⁴⁴¹ *Id.*

⁴⁴² *Id.*, p. 3.

⁴⁴³ *Id.*, p. 9.

⁴⁴⁴ *Id.*, p. 11.

Tel qu'énoncé plus haut, plusieurs couts sont associés aux troubles de santé mentale, et particulièrement dans les milieux de travail. Pour les entreprises, les couts reliés aux problèmes de santé mentale peuvent monter jusqu'à 17% de la masse salariale, et même plus lorsque le présentéisme est pris en compte⁴⁴⁵. Selon une étude de 2008, il semblerait qu'un peu plus de la moitié des travailleurs soient déjà allés travailler tout en étant malade, pour une période moyenne de présentéisme de 11.3 jours dans les douze mois précédents⁴⁴⁶. Les causes de ce présentéisme seraient notamment le stress et les maladies y étant reliées⁴⁴⁷. Quant aux absences, il semblerait que plus de la moitié celles-ci soient rattachées à un quelconque problème de santé mentale⁴⁴⁸. En misant sur la prévention des troubles de santé mentale, les employeurs pourraient sauver entre 10 à 25% des couts rattachés aux congés de maladie⁴⁴⁹. Les couts totaux reliés aux problèmes de santé mentale pourraient être réduits d'environ 15 à 35% en réalisant des programmes et politiques misant sur une meilleure santé mentale des employés⁴⁵⁰.

Il est clair que le travail est une composante essentielle d'une bonne santé mentale ; il existe des liens clairs entre ceux-ci⁴⁵¹. Les employés peuvent être deux à trois fois plus à risque de problèmes de santé mentale et de toxicomanie, notamment lorsqu'ils affrontent des demandes importantes au travail et/ou lorsqu'ils doivent mettre des efforts considérables malgré un manque de reconnaissance⁴⁵². Des problèmes de rendement y sont aussi reliés, puisque les employés peuvent entre autres avoir des capacités réduites d'adaptation, d'importants sentiments d'impuissance et une attitude conflictuelle⁴⁵³.

Il est reconnu qu'il revêt d'une grande importance de se concentrer davantage sur la prévention des troubles mentaux et donc de miser sur une bonne santé mentale en plus

⁴⁴⁵ Natacha LAPRISE, *Comment convaincre votre employeur de l'importance de la prévention des troubles de santé psychologique sans trop vous fatiguer. Tout ce que vous avez toujours voulu savoir et que votre employeur n'a jamais osé calculer*, CSN, 2017, p. 8, en ligne : <<https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/06/prevention-sante-psychologique.pdf>>.

⁴⁴⁶ *Id.*, p. 12 et 13.

⁴⁴⁷ *Id.*, p. 13.

⁴⁴⁸ *Id.*, p. 15.

⁴⁴⁹ *Id.*, p. 9.

⁴⁵⁰ *Id.*, p. 18.

⁴⁵¹ *Id.*, p. 26.

⁴⁵² *Id.*, p. 37 et 38.

⁴⁵³ *Id.*, p. 38.

d'assurer des soins adéquats pour tous selon leurs besoins⁴⁵⁴. En investissant davantage dans de tels programmes et soins, l'impact économique des troubles mentaux sera moindre⁴⁵⁵. De plus, les troubles mentaux peuvent être très nuisibles pour les personnes en souffrant et c'est pourquoi il s'avère primordial de mettre la santé mentale en avant plan. En effet, une dépression peut causer des limitations invalidantes, lesquelles peuvent être 50% plus importantes que l'asthme ou le diabète par exemple⁴⁵⁶. La dépression est un bon exemple d'un trouble mental qui affecte de façon considérable les gens, et son impact au pays est même plus grand que celui du cancer du poumon, du cancer du sein et du cancer de la prostate mis ensembles⁴⁵⁷. Présentement, les couts reliés aux problèmes de santé mentale s'élèvent annuellement à 50 milliards de dollars pour l'économie canadienne seulement⁴⁵⁸. Ceci représentait 1400\$ par habitant en 2016⁴⁵⁹. Quant à la productivité, il semblerait que l'anxiété et la dépression, à elles seules, causent des pertes estimées à 49 milliards de dollars⁴⁶⁰.

Les changements juridiques quant à la prévention et quant à la reconnaissance des troubles de santé mentale dans le milieu du travail sont nécessaires et auraient dû être exécutés depuis longtemps. Il est malheureux de voir le grand nombre de temps que nécessitent de telles modifications en droit, et ce, même si toute l'information les soutenant est connue depuis plusieurs années. L'impact des troubles mentaux sur les différents milieux de travail est considérable et ne devrait pas être sous-estimé. Si le gouvernement souhaite réellement changer les choses et prévenir les troubles mentaux, il devrait se concentrer sur des actions réelles et proactives, ce qui devrait débiter avec une réforme complète ayant comme objectif une bonne santé mentale pour tous dans les différents milieux de travail.

⁴⁵⁴ COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, préc., note 2, p. 7.

⁴⁵⁵ *Id.*, p. 8.

⁴⁵⁶ *Id.*, p. 11.

⁴⁵⁷ *Id.*

⁴⁵⁸ *Id.*, p. 17.

⁴⁵⁹ *Id.*

⁴⁶⁰ *Id.*, p. 18.

8. Conclusion

Le présent texte a fait état de la situation entourant les troubles mentaux dans le milieu du travail. Les maladies mentales peuvent affecter la productivité au travail, et cela a notamment été démontré par deux exemples de maladies, la dépression et la dépendance à l'alcool et aux drogues. Il existe présentement des protections pour les employés atteints de ce genre de maladie par les régimes de la LATMP et de la LNT, mais celles-ci sont insuffisantes. Les employeurs ont diverses responsabilités envers ces employés atteints de troubles mentaux, mais encore une fois celles-ci sont insuffisantes. Au niveau de la prévention, les responsabilités des employeurs sont incomplètes et quasi inexistantes. Heureusement, la Charte québécoise offre un meilleur encadrement lorsque la victime est considérée comme étant handicapée, mais seulement après le développement de la maladie ou du trouble mental. Ainsi, les employés doivent souvent attendre d'être atteints d'un trouble mental avant de pouvoir bénéficier d'une réelle protection. Tout ce régime juridique mérite donc d'être révisé et complété. De plus, il serait beaucoup plus avantageux, autant pour les gens souffrants de troubles mentaux que pour les employeurs, de miser davantage sur la prévention puisque cela éviterait beaucoup de souffrance et plusieurs coûts. En effet, il a clairement été démontré dans ce texte que les troubles de santé mentale ont de terribles effets sur l'économie.

Malgré ce grand vide juridique, mais particulièrement au niveau préventif, nos gouvernements québécois et fédéral reconnaissent l'importance de prioriser la santé mentale⁴⁶¹. Il est évident que les milieux de travail sont grandement touchés par le fléau que sont les troubles mentaux. Face à ces gros manquements quant à la santé mentale des employés, le ministre Boulet travaille sur une réforme juridique visant notamment à améliorer certains de ces points.

La réforme promise par le ministre Boulet devrait apporter un vent de fraîcheur au droit du travail québécois, particulièrement à ce qui a trait à la reconnaissance des lésions

⁴⁶¹ COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, préc., note 2, p. 6 ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 5.

psychologiques. En effet, en facilitant cette reconnaissance, un plus grand nombre de travailleurs pourraient bénéficier des protections de la LATMP. Il faudra toutefois attendre avant d'avoir accès au projet de réforme. Celui-ci devait apparemment être déposé au mois de mars⁴⁶². Malheureusement, la situation entourant la COVID-19 semble l'avoir retardé. Dû aux circonstances présentes, il est impossible de prévoir une date de révélation de ce projet de réforme.

Même s'il a fallu longtemps pour la société de le reconnaître, et même encore aujourd'hui il peut être difficile pour certains de le réaliser, une bonne santé mentale est primordiale. Quant à nos emplois, ceux-ci ont très souvent une place importante dans nos vies. Ainsi, le travail peut avoir une incidence sur notre santé, autant physique que mentale. Les lois du travail ont plus été écrites afin de protéger les employés contre les dangers physiques et les maladies affectant la santé physique. Il est aujourd'hui temps de les modifier et d'assurer une protection équivalente au niveau de la santé mentale.

⁴⁶² CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, préc., note 402 ; V. GAMACHE, préc., note 10.

TABLE DE LA LÉGISLATION

Textes québécois

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12

Code civil du Québec, RLRQ, c. CCQ-1991

Loi sur la santé et la sécurité au travail, RLRQ, c. S-2.1

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001

Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1

TABLE DE LA JURISPRUDENCE

Jurisprudence canadienne

Association des employés du nord québécois c. Commission scolaire Kativik, 2013 CanLII 10995 (QC SAT)

Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, [2007] 1 RCS 161

Chagnon et Marché Bel-Air Inc., 2000 CanLII 32547 (QC CLP)

Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears, [1985] 2 RCS 536

Curateur public du Québec et Association des juristes de l'État, 2014 CanLII 75994 (QC SAT)

Gervais et Établissements de détention du Québec, 2006 CanLII 67315 (QC CLP)

Hydro-Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, [2008] 2 RCS 561

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville) ; Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville), 2000 CSC 27

Québec (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail) c. Caron, 2018 CSC 3

Société canadienne des postes et Kurtz, 2009 QCCLP 4896 (CanLII)

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée, [2013] 2 RCS 458

Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec (Section locale 1500, S.C.F.P. – F.T.Q.) et Hydro-Québec, 2012 CanLII 105274 (QC SAT)

BIBLIOGRAPHIE

Monographies et ouvrages collectifs

BCF, « Le contrat de travail », dans *Collection de droit 2019-2020*, École du Barreau du Québec, vol. 9, *Droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019

BCF, « Les normes du travail », dans *Collection de droit 2019-2020*, École du Barreau du Québec, vol. 9, *Droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019

BOUVIER, P., *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : législation, jurisprudence et doctrine*, 8^e éd., coll. « Alter Ego », Montréal, Wilson & Lafleur, 2014

BRIÈRE, J.-Y., MORIN, F., D. ROUX et J.-P. VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4 éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010

BRUN, H., P. BRUN ET F. LAFONTAINE, *Charte des droits de la personne : législation, jurisprudence et doctrine*, 32 éd., coll. « Alter Ego », Montréal, Wilson & Lafleur, 2019

CAZA, C., *Loi sur les normes du travail : législation, jurisprudence et doctrine*, 17^e éd., coll. « Alter Ego », Montréal, Wilson & Lafleur, 2019

CLÉMENT-MAYOR, L. et S. FOURNIER, « Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en emploi : entre perception et protection », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2014

DUCHESNE, E., *Que faire d'un employé présentant une dépendance à l'alcool ou aux drogues ?*, CRHA, 2015, en ligne : <<https://ordrecrha.org/ressources/relations-travail/2015/06/que-faire-d-un-employe-presentant-une-dependance-a-l-alcool-ou-aux-drogues>>

LACOSTE, S. et C. MASSÉ-LACOSTE, « Développements récents en droit de la vie privée appliqués au droit du travail québécois », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019

LAPRISE, N., *Comment convaincre votre employeur de l'importance de la prévention des troubles de santé psychologique sans trop vous fatiguer. Tout ce que vous avez*

toujours voulu savoir et que votre employeur n'a jamais osé calculer, CSN, 2017, en ligne : <<https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/06/prevention-sante-psychologique.pdf>>

OUIMET, H., *Travail plus : le travail et vos droits*, 10^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2019

PARENT, S., « L'intégration de l'obligation d'accommodement raisonnable au régime public de la LATMP : une contrainte excessive pour le compromis social ? », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2018

SANSFAÇON, M., *L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles : aspects juridiques en droit québécois*, 2^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2000

SIOUI, I., « La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles », dans Collection de droit 2019-2020, École du Barreau du Québec, vol. 9, *Droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019

ST-ONGE, P.-P., *La détresse psychologique et la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, SEUQAM, 2018, en ligne : <<http://www.seuqam.org/2018/01/06/detresse-psychologique-loi-sante-securite-travail-lsst/>>

TELLIER, J., « Le mouvement #MoiAussi s'invite à l'Assemblée nationale : un corpus législatif revu et actualisé », dans Service de la formation continue, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2019

Articles de revue et études d'ouvrages collectifs

BEAL, M., « Le cannabis à des fins récréatives et médicales désoriente », (2019) *L'espace RH : bulletin travail, emploi et droits de la personne, Fasken*, en ligne : <https://edoctrine.caij.qc.ca/publications-cabinets/fasken/2019/a80666/fr/PC-a113686> >

BRUNET, É., « Affaire Caron : c'est confirmé, les employeurs ont une obligation d'accommodement dans les cas de lésion professionnelle », (2018) *Le Droit de savoir, Lavery*, en ligne : <https://edoctrine.caij.qc.ca/publications-cabinets/lavery/2018/a80959/fr/PC-a103859> >

CLOUTIER, P., « Le ministre Boulet veut faire reconnaître les maladies psychologiques liées au travail », (2019) *leSoleil*, en ligne : <https://www.lesoleil.com/actualite/politique/le-ministre-boulet-veut-faire-reconnaitre-les-maladies-psychologiques-liees-au-travail-54b64e6ceec7852821ee2b5f6ddac97d> >

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, « Une réforme législative plus que nécessaire », (2020) *Confédération des syndicats nationaux*, en ligne : <https://www.csn.qc.ca/actualites/une-reforme-legislative-plus-que-necessaire/> >

DRAPEAU M. et A. AUBRY, « La discrimination fondée sur le handicap ou le moyen pour y pallier : concepts fondamentaux et évolution nécessaire », (2015) 74 *R. du B.* 415

DEGLISE, F., « L'association médicale canadienne met en garde contre une hausse de l'usage du cannabis », (2018) *LeDevoir*, en ligne : <https://www.ledevoir.com/societe/539049/legalisation-mise-en-garde-contre-une-hausse-de-l-usage-du-cannabis> >

GAMACHE, V., « Santé-sécurité au travail : la liste des maladies professionnelles sera revue », (2020) *Radio-Canada*, en ligne : <https://ici.radio->

canada.ca/amp/1482701/reforme-ministre-travail-jean-boulet-loi-accidents-maladies-professionnelles>

JOYAL-VILLIARD, J.-P., « La réforme du régime législatif en SST : quoi surveiller? », (2019) 15 *Santé et sécurité – gestion de la présence au travail*, en ligne : <<https://monette-barakett.com/publications/chroniques-juridiques/la-reforme-du-regime-legislatif-en-sst-quoi-surveiller/>>

LÉVESQUE, L., « Réforme de la Loi sur la santé et la sécurité au travail : ça presse, dit la FTQ », (2019) *laVoixdel'Est*, en ligne : <<https://www.lavoixdelest.ca/actualites/le-fil-groupe-capitales-medias/reforme-de-la-loi-sur-la-sante-et-la-securite-du-travail-ca-presse-dit-la-ftq-fa61a282c8e28f3eb5cd82da8ff69939>>

PARENT, S., « Quand l'obligation d'accommodement raisonnable vole au secours de la victime de harcèlement psychologique », (2017) 76 *R. du B.* 471

PÉTRIN, A., « Alcoolisme : l'étendue de l'obligation d'accommodement de l'employeur », (2017) *LM Express, Loranger Marcoux*, en ligne : <<https://edoctrine.caij.qc.ca/publications-cabinets/lm/2017/a88342/fr/PC-a103318>>

SIOUI, M.-M., « Boulet mise sur les milieux de travail pour évaluer le risque », (2019) *LeDevoir*, en ligne : <<https://www.ledevoir.com/politique/quebec/568798/la-reforme-boulet-misera-sur-la-prevention-obligatoire>>

VANACKER, A.D., « S'épanouir au travail, s'épanouir dans la vie », (2020) *La Presse*, en ligne : <http://plus.lapresse.ca/screens/bf91cf99-bb4a-4688-b239-b7ba4ac17865__7C__0.html?utm_medium=Email&utm_campaign=Internal+Share&utm_content=Screen>

Documents gouvernementaux

AQPAMM, *Les troubles liés aux substances ou à la dépendance*, AQPAMM, en ligne :
<<https://aqpamm.ca/les-dependances/>>

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL,
Consommation de substances en milieu de travail, Ottawa, Gouvernement du Canada,
2019, en ligne : <<https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/substance.html>>

CENTRE CANADIEN SUR LES DÉPENDANCES ET L'USAGE DE SUBSTANCES,
Légalisation du cannabis : observations après un an, Centre canadien sur les
dépendances et l'usage de substances, 2019, en ligne :
<<https://www.ccsa.ca/sites/default/files/2019-10/CCSA-Synthesis-Canada-Cannabis-Legalization-First-Year-Policy-Brief-2019-fr.pdf>>

COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA, *Faire valoir les arguments
en faveur des investissements dans le système de santé mentale du Canada à l'aide de
considérations économiques*, Ottawa, Commission de la santé mentale du Canada, 2017,
en ligne : <https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2017-03/case_for_investment_fr.pdf>

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA
SÉCURITÉ AU TRAVAIL, *Les multiples visages du harcèlement*, Commission des
normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, en ligne :
<<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique-ou-sexuel/les-multiples-visages-du-harcelement/index.html>>

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA
SÉCURITÉ AU TRAVAIL, *Statistiques sur la violence, le stress et le harcèlement en
milieu de travail 2015-2018*, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la
sécurité au travail, 2019, en ligne :
<<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-331web.pdf>>

COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, *Statistiques sur les lésions attribuables au stress en milieu de travail 2012-2015*, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, 2017, en ligne :

<<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/300/Documents/DC300-321web.pdf>>

DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE, *Le boulot santé*, Bulletin montréalais de santé au travail, Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie, 2008, en ligne :

<www.domremymcq.ca/devrecherche/publications/guide_politique_dependance.pdf>

DOUGLAS INSTITUT UNIVERSITAIRE EN SANTÉ MENTALE, *Dépression ou épuisement professionnel?*, Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, 2013, en ligne :

<<http://www.douglas.qc.ca/info/depression-ou-burn-out>>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Dépression*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : <<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/sante-mentale-maladie-mentale/depression/>>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Le travail et la santé mentale*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : <<https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/le-travail-et-la-sante-mentale/>>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Maintenir une bonne santé mentale*, Québec, Gouvernement du Québec, 2018, en ligne : <<https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/maintenir-une-bonne-sante-mentale/>>

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Maladie mentale*, Québec, Gouvernement du Québec, 2019, en ligne : <<https://www.quebec.ca/sante/problemes-de-sante/sante-mentale-maladie-mentale/#c1563>>

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Portrait statistique de la santé mentale des Québécois, Résultats de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, Québec, Gouvernement du Québec, 2015, en ligne :

<<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/mentale/portrait-sante-mentale.pdf>>

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*, Éditions de l'OMS, 2018, en ligne : <<https://icd.who.int/browse11/l-m/en>>

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2020*, Genève, Éditions de l'OMS, 2013, en ligne :

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/89969/9789242506020_fre.pdf;jsessionid=5D36B60C31F87BB70D9480A531A28DD3?sequence=1>

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ, *10 faits sur la santé mentale*, 2019, en ligne : <<https://www.who.int/fr/news-room/facts-in-pictures/detail/mental-health>>

TEL-JEUNES, *Drogues et alcool. Quels sont les risques liés à la consommation?*, Tel-Jeunes, en ligne : <<https://www.teljeunes.com/Tel-jeunes/Tous-les-themes/Drogues-et-alcool>>